CHIẾN LƯỢC CẠNH TRANH

TẠ NGỌC ÁI
(biên soạn)



TRONG THỜI ĐẠI MỚI

HUONGTHUY BOOKSTORE
Trung sách nhà giá trị tồn

NHÀ XUẤT BẢN
THANH NIÊN

Chiến lược cạnh tranh trong thời đại mới

Tạ Ngọc Ái

Table of Contents

MỤC LỤC

I
PHƯƠNG PHÁP CẠNH TRANH KHI TÌM VIỆC

NHỮNG CON ĐƯỜNG NGẮN NHẤT GIÚP BẠN TÌM VIỆC

1- Quảng cáo nhân sự trên báo chí

Đây là con đường mà bất kỳ một người đang tìm việc nào cũng không thể bỏ qua. Những ứng cử viên đến từ nguồn cung cấp thông tin này chính là nguồn nhân lực chủ yếu cho các đơn vị tuyển dụng.

Đối với người đi tìm việc thì báo chí có ưu điểm lớn nhất là nguồn thông tin phong phú dễ kiếm. Một thông báo tuyển dụng, đăng trên nhật báo hay tuần báo đã mang đến cho bạn biết bao nhiêu cơ hội và hy vọng. Nhưng với một ngành nghề đang thu hút lượng người đang ký xin việc thì làm thế nào để nâng cao khả năng cạnh tranh của mình, để có cơ hội đối thoại, điều đó buộc bạn phải mất thời gian, tâm trí để tìm ra giải pháp. Khi đó đơn xin việc, lý lịch và bản tự thuật phải được chuẩn bị chu đáo.

Người đi tìm việc, khi đọc thông báo tuyển dụng cần chú ý hai điểm dưới đây:

1. Do cấp đơn vị và chức vụ không thể phân biệt được rõ ràng ngay. Vì vậy, khi đọc cần hết sức lưu tâm. Cùng một nội dung tương tự nhưng mỗi công ty cũng có thể một chức danh khác nhau. Chẳng hạn như: Kỹ sư máy tính thì có kỹ sư MIS (quản lý nguồn thông tin), kỹ sư tin học, kỹ sư mạng hay kỹ sư IT (Công nghệ thông tin = information technology).
2. Xin chớ vội đặt giới hạn cho mình: Những nội dung đăng trên báo đều là điều kiện tương đối lý tưởng, do người tuyển dụng đưa ra. Nếu như điều kiện của bạn không hoàn toàn phù hợp (chẳng hạn như kinh nghiệm công tác, thâm niên hay học lực có chỗ không khớp) bạn cứ thử xem sao, chỉ cần đối phương nhận thấy bạn có tiềm lực, họ sẵn sàng tạo điều kiện cho bạn.

2- Website việc làm

Sự phát triển của công nghệ thông tin hình thành nhanh chóng con đường tìm việc trên mạng. Đây là phương thức tiếp cận cơ hội việc làm hết sức thuận tiện và kịp thời; người tìm việc không bị hạn chế về cả không gian và thời gian. Chỉ cần vào một trang Web việc làm, bạn có thể bạn có thể lựa chọn những công việc thích hợp với điều kiện của bản thân. Thậm

chí, nhờ những kết nối thông minh của máy tính bạn có thể ngồi ngay tại nhà để cơ hội việc làm đến gõ cửa nhà bạn.

Đơn vị tuyển dụng sẽ cho đăng trên mạng những vị trí công tác còn trống. Đây là phương pháp tuyển dụng nhân lực hết sức thuận tiện và kinh tế. Do vậy, đối với những công việc thông thường thì các đơn vị tuyển dụng đa phần lựa chọn phương thức này. Nhưng đối với những người đi xin việc ở cấp chức chính thì cơ hội cung cấp thông tin trên mạng về mặt này còn hạn chế. Nói tóm lại vị trí càng quan trọng thì quá trình đi tìm việc và chọn người tài, cả hai đều rất thận trọng có rất nhiều tiêu chuẩn cần xem xét chọn lọc, mà máy tính không thể thay thế được.

Trước khi, đăng ký những thông tin cá nhân lên mạng, người xin việc cần lưu ý:

1. Phải tìm hiểu trình tự xử lý của mạng đối với bản lý lịch của mình. Độ bảo mật của tài liệu thông tin đó ra sao? Có thể dựa vào ý nguyện của cá nhân để đăng những thông tin đã được chọn lọc hay không?
2. Phải tìm hiểu bản thân mạng có chuyên tâm phục vụ hay không? Dựa vào phẩm chất của khách hàng đã đăng ký ở mạng này làm tiêu chuẩn giám định.
3. Kiểm tra tốc độ và mức thuận tiện của mạng khi sử dụng và nguồn tư liệu trên đó.
4. Xem qua những vị trí mà đơn vị đó còn thiếu, thích hợp việc với bạn còn có bao nhiêu chỗ.

3- Công ty tư vấn về công tác quản lý

Đối với những người đi tìm việc yêu cầu giàu thâm niên hoặc thuộc cấp quản lý; nếu theo hai cách đã nêu trên thì sẽ khó tìm được cơ hội thích hợp. Vì sao vậy? Có đến 54,3% nhân viên phụ trách công tác tuyển dụng cho rằng phải dựa vào công ty tư vấn quản lý để tuyển dụng người làm công tác quản lý thì mới thu được kết quả tốt nhất. Điều này không có nghĩa những người làm công tác quản lý chưa đủ thâm niên thì không phù hợp với con đường tìm việc này, bởi vì mỗi công ty tư vấn đều có cách định vị thị trường và sách lược khác nhau, hơn nữa sự tác động lẫn nhau giữa công ty tư vấn và đơn vị tuyển dụng lại tuỳ thuộc vào sự biến đổi của thị trường. Do vậy, bạn cần phải xây dựng mối quan hệ tốt với công ty tư vấn về công tác quản lý.

Công ty tư vấn quản lý ngoài việc cung cấp những cơ hội công tác ra còn cung cấp những thông tin về việc làm. Nếu bạn muốn quá trình tìm việc được bảo mật tuyệt đối thì bạn phải nhờ đến sự giúp đỡ của công ty tư vấn quản lý.

4- Tận dụng các mối quan hệ

Đơn vị tuyển dụng dựa vào sự tiến cử của cán bộ công nhân viên là một phương thức tuyển chọn người rất có hiệu quả, do vậy người đi tìm việc hãy trút bỏ mặc cảm của mình, trút bỏ tâm trạng ngại làm phiền người khác. Hãy vận dụng một cách đúng mức mối quan hệ, nhờ họ lưu ý và giới thiệu giúp. Chính vì cơ quan tuyển dụng người tương đối tin tưởng

vào sự tiến cử của cán bộ công nhân viên cơ quan mình bởi vậy, được dựa vào mối quan hệ này, bạn gửi ngay bản lý lịch của mình để nhờ họ giúp thì có khả năng được đối thoại nhanh hơn. Những tài liệu thống kê của nước ngoài cho thấy, người được tuyển dụng thông qua sự giới thiệu của cán bộ công nhân viên thì công tác về sau của họ rất ổn định. Trong hoàn cảnh tìm kiếm nhân tài không dễ và giữ được người có tài càng khó như ngày nay, thì tầm quan trọng của việc tuyển dụng theo cách này ngày càng thể hiện rõ.

5- Tạp chí việc làm

Những quảng cáo tương tự trên báo đã tập hợp mọi cơ hội tìm việc thành sách, xuất bản dưới dạng tạp chí. Khi đọc, bạn thấy thuận tiện hơn trên báo rất nhiều và quan trọng hơn là trong tạp chí giới thiệu việc làm còn cung cấp cho bạn những thông tin rất hữu ích như bí quyết tìm việc và xu thế mới trên "Chức trường" (nơi cạnh tranh chức quyền, nghề nghiệp).

6- Hội chợ việc làm

Việc tổ chức hội chợ việc làm không phổ biến, ta thường gặp là các cuộc phỏng vấn tuyển dụng nhằm vào đối tượng các sinh viên đại học và đại học chuyên ngành vừa tốt nghiêp hay là cán bộ công nhân viên trong các xí nghiệp kỹ thuật cao. Những người đi tìm việc, có thể thu thập được những tài liệu về nhiều mặt của công ty tham gia triển lãm ngay tại chỗ, thậm chí còn có dịp để tham dự ngay cuộc phỏng vấn. Người đi tìm việc, ngoài việc phải chuẩn bị chu đáo bản lý lịch của mình ra, nên ăn mặc thích hợp với hoàn cảnh của một cuộc phỏng vấn, nhằm để lại ấn tượng tốt cho người tuyển dụng.

7- Tự tiến cử

Nếu như ý định, được vào một công ty nào đó để công tác đã nung nấu bạn từ lâu. Thì cách tự tiến cử là phương pháp thích hợp nhất... Điều cần lưu ý người đi tìm việc theo cách này là: Do cách xét duyệt lý lịch của mỗi công ty khác nhau, vì vậy tốt nhất nên chuẩn bị sẵn hai bản lý lịch, đồng thời nộp cho bộ phận tuyển dụng và bộ phận nhân sự. Tốt nhất là bạn nắm được đúng tên của các tổ chức đó thì bạn ghi hẳn tên nơi gửi.

Nếu bạn chọn cách tự tiến cử, bạn nên viết kèm theo một bức thư trình bày rõ quan điểm của mình tìm đến công ty, càng làm tăng thêm phép lịch sự trong giao tiếp. Trong thư bạn cần thể hiện sự hiểu biết của mình về công ty và. Sau khi hồ sơ đã gửi đi được ít hôm, bạn nên điện hỏi xem đơn vị tuyển dụng đã nhận được chưa. Tiếp đó, bạn có thể hỏi luôn cơ hội được đối thoại là vào lúc nào.

8- Các vấn đề khác

Nếu bạn là sinh viên sắp tốt nghiệp, bạn có thể dựa vào trung tâm tư vấn việc làm của nhà trường hoặc đăng ký hồ sơ ở cơ quan chỉ đạo việc làm của thanh niên.

Những người đã có 5 năm kinh nghiệm công tác trở lên thì không nên ngại việc thông tin, liên lạc với các hội học thuật thuộc chuyên ngành của mình, các hiệp hội khoa học, các hội liên hiệp sinh viên, chắc hẳn bạn sẽ nhận được vô số các thông tin việc làm phù hợp.

KHAI THÁC CƠ HỘI VIỆC LÀM ĐANG TIỀM ẨN

Người tìm việc cần thường xuyên động não, khai thác và sử dụng những cơ hội đang tiềm tàng. Bạn hãy nhanh tay hơn một chút, bạn hãy nhạy bén hơn một chút, chủ động hơn một chút khi mà người khác chưa phát hiện ra những cơ hội này.

1- Hãy nói chuyện với bạn bè và người thân

Khi đi tìm việc, bạn đã nghĩ đến bộ phận quản lý nhân sự chưa? Những người phụ trách công tác tuyển dụng luôn luôn đánh giá cao phương thức tiến cử người tài của cán bộ công nhân viên. Do vậy, khi xí nghiệp khuyết người, con đường có lợi về kinh tế này sẽ được vận dụng bằng cách thông báo trên bảng thông tin nội bộ hay thư điện tử, nhưng người ngoài thì không thể nào biết được, trừ phi bạn có người thân đang công tác ở xí nghiệp này và người thân của bạn cũng biết bạn đang đi tìm việc. Bởi vậy, hãy thắt chặt hơn nữa các mối quan hệ có lợi theo hướng này nhằm giành được ưu thế cho mình.

2- Hãy hỏi công ty tư vấn quản lý

Theo điều tra bằng những câu phỏng vấn súc tích của một công ty tư vấn quản lý đối với bộ phận quản lý nhân sự thì 51% trong số họ cho rằng: Những người được tuyển dụng qua công ty tư vấn lao động và việc làm có hiệu quả chỉ đứng sau quảng cáo trên báo và nhân viên tiến cử mà trong đó việc tuyển chọn những người thuộc diện cấp quản lý thì hiệu quả càng tốt hơn. Vì vậy, dù cho bạn tìm việc ở cấp quản lý hay đang hướng tới khả năng đó, bạn cũng cần giữ mối quan hệ tốt với một vài công ty tư vấn quản lý, để tránh bỏ sót những cơ hội tốt không xuất hiện trên mạng hay trên quảng cáo của báo chí.

Chú ý tới những động thái của các đơn vị tuyển dụng đăng trên báo, tạp chí.

Bạn cần nuôi dưỡng thành thói quen đọc tuần báo các chuyên ngành, tạp chí kinh tế tài chính, chuyên ngành công tác quản lý. Trong khi đọc bạn cần có sự phản xạ nhanh nhạy, bởi lẽ những nội dung đăng tải trên báo có thể là những thông tin cần biết về xí nghiệp hoặc có thể đó là những cơ hội công việc đang tiềm tàng. Thông qua việc sáp nhập của các công ty xí nghiệp qua công tác kinh doanh, việc cải cách nội bộ hoặc thông tin thành lập các văn phòng mới v.v…, bạn đều có thế mạnh nhanh chóng chủ động đi trước đón đầu các cơ hội.

Phần dưới đây sẽ nêu lên những cơ hội tìm việc tiềm tàng dưới các góc độ khác nhau:

1. Mạng lưới số liệu của "Tinh cầu" đã tổng hợp sự xuất kích liền tay của hai công ty cỡ lớn là "Anh hùng" và "Hào kiệt"

2. Công ty Hải Dương tiến quân mạnh mẽ vào lĩnh vực điện tử, đã có cuộc tiếp xúc mật thiết với những tiềm năng đầu tư, giữa tháng sẽ triển khai công việc, vốn ban đầu khoảng 500 triệu đồng.
3. Hai ngân hàng "Hoàng Kim" và "Bạch Ngân" sẽ hợp nhất về nghiệp vụ;
4. Công ty máy tính TD sẽ có cuộc chỉnh đốn, trọng tâm nghiệp vụ trong tương lai sẽ được các bộ phận mới như OEM và ODM đảm trách. Một số chức vụ cao cấp sẽ được chọn lựa trong thời gian tới.
5. Thị trường thông tin vô tuyến sẽ dần dần soán ngôi. Các công ty khoa học kỹ thuật như X và Y đã tới tấp đầu tư vào thị trường thuộc lĩnh vực thông tin có liên quan.
6. Do xu thế thành lập riêng lẻ trên mạng, các nhà doanh nghiệp nhằm vào những người có khả năng khai thác và phát triển kỹ thuật.

Qua sáu trường hợp nêu trên, bạn có nhận ra cơ hội tìm việc tiềm tàng trong đó không? Bất kỳ một sự thay đổi về nhân sự nào cũng có tác động dây chuyền đến các bộ phận khác, nó không chỉ hạn chế ở đương sự mà thông thường giống như hiệu ứng của các con cờ bằng xương trên bàn cờ tạo thành sự thay đổi có biên độ lớn về nhân sự. Nếu đơn vị tuyển dụng bước sang một lĩnh vực mới, càng đòi hỏi nhiều nhân lực để khai thác và phát triển về kỹ thuật và kinh doanh để tăng cường sức mạnh cho đội ngũ cán bộ.

Những động thái đó của các công ty xí nghiệp đối với người tìm việc, không chỉ là nguồn thông tin quan trọng mà còn giúp cho người đi tìm việc có thời gian để chuẩn bị lý lịch hoặc khi đối thoại dùng nó làm động lực tăng cường sức mạnh bản thân khi ứng phó với tình hình đối thoại, tạo ấn tượng sâu sắc đối với đơn vị tuyển dụng.

3- Website của công ty

Các công ty phần lớn đều có Website, cung cấp những thông tin về sản phẩm công ty phục vụ khách hàng, còn có những thông tin giới thiệu khá chi tiết về công ty giúp chúng ta tham khảo. Những người đi tìm việc nếu kiên nhẫn, tỉ mỉ sẽ có thể qua mạng thu thập được thông tin tuyển dụng qua những trang Web này. Những người đi tìm việc có thể trực tiếp thông qua mạng để gửi thư điện tử, bản lý lịch của mình tới đơn vị tuyển dụng.

Cách chủ động xuất kích như vậy còn có cái lợi là: dù cho lúc đó chưa được tuyển dụng ngay nhưng bản lý lịch của bạn đã có sẵn trong tập tin của họ. Sau này khi cơ quan đó cần người thì trong tập tin về nguồn nhân lực đã có danh sách của bạn để họ nghiên cứu.

Một điều dễ thấy là trong khi tấn công tìm việc, ngoài việc cạnh tranh về tốc độ (Xem bản lý lịch cá nhân của ai đến tay của cơ quan tuyển dụng sớm hơn) còn có sự cạnh tranh về khả năng sáng tạo. Ai động não nhiều hơn, nghĩ ra cách hay mà chưa ai nghĩ ra thì người đó sẽ chiến thắng.

Những ai có thể trở thành mắt xích trong mối quan hệ?

- Bạn cùng lớp, cùng trường, bạn bè trong các cơ quan đoàn thể.
- Đồng nghiệp, những người hay qua lại với nhau trong quan hệ công tác.

- Những người thân thích.
- Những bạn bè quen biết qua sinh hoạt đoàn thể, bao gồm cả đoàn thể xã hội và các hiệp hội khoa học chuyên ngành và bạn bè ở đoàn thể khu dân cư.
- Vợ, chồng hay bạn bè của những người kể trên.

TẬN DỤNG MỐI QUAN HỆ

1- Khai thác những cơ hội việc làm ở mọi nơi, từ mối quan hệ

Phải làm cho người có khả năng giúp bạn biết bạn đang đi tìm việc. Nếu như cơ quan xí nghiệp họ đang công tác hoặc giả những người trong mối quan hệ biết được sở trường của bạn thích hợp với công việc của xí nghiệp anh ta thì thật là một cơ hội ngàn vàng cho bạn. Những người mà bạn quen biết có thể chuyển cho bạn những thông tin, tiếp xúc với những người có lợi cho sự tiến cử hoặc mách bảo cho bạn những khả năng đang còn tiềm tại, tất cả những điều đó rất có lợi cho bạn.

2- Dựa vào sự tiến cử của bạn bè hay của người thân có thể giảm đi cảm giác đột ngột

Nếu bạn cảm thấy cách tự tiến cử không hợp với cung cách làm việc của bạn, bạn có thể thử nhờ bạn bè hay người thân ngỏ lời trước, cũng giống như khi ta đi mua sắm một đồ dùng gì quý giá ta có thể nhờ người thành thạo về loại hàng hoá đó xem giùm chất lượng, giá cả. Ta có thể lắng nghe mọi nơi, hy vọng có được sự góp ý của bạn bè, gửi gắm niềm tin ở bạn bè và ta vững tin hơn khi đưa ra quyết định mua. Người đi tuyển dụng người hơn cũng có tâm lý như vậy. Nếu người mình tuyển dụng đã có người quen biết giới thiệu, họ có niềm tin hơn đối với phẩm chất đạo đức của người đó. Người ứng tuyển, trong quá trình xét tuyển đã có được sự chú ý hơn người khác, do đó xác suất để có thể thể hiện bản thân là tương đối lớn.

3- Thu thập được những thông tin nội tình của xí nghiệp

Không phải chỉ chờ đến khi gửi bản lý lịch đi, bạn mới nghĩ đến tác dụng của mối quan hệ thân quen. Thực tế khi người đi tìm việc còn ở trong giai đoạn thu thập thông tin thì tác dụng của mối quan hệ đã rất lớn, dựa vào sự tiếp xúc với các nhân viên của công ty, nội dung mà bạn có thể tìm hiểu được bao gồm những vấn đề sau đây:

A. Công việc mà bạn đang cần tìm, nội dung của công việc đó. Những yêu cầu về trình độ, kỹ thuật và điều kiện huấn luyện.

B. Tương lai của công ty sẽ như thế nào?

C. Nếu như người mà bạn nhờ vả có thể thay bạn chuyển bản lý lịch của bạn tới công ty đó thì bạn càng có cơ hội để nhờ họ tư vấn thêm những nét đặc trưng về văn hoá của xí

nghiệp, tính cách của người sau này sẽ sử dụng bạn như thế nào, chuẩn bị bản lý lịch như thế nào và cách đối thoại ra sao thì bạn có cơ hội trúng tuyển.

D. Nếu như bạn dựa được vào mối quan hệ thân quen, bạn hãy tìm hiểu thêm về xu hướng của công ty trong thời gian gần đây và những vấn đề quan trọng khác, những điều đó càng giúp bạn nắm chắc hơn công tác chuẩn bị về sau, làm cho người tuyển dụng bạn thấy được lòng say mê công việc của bạn.

4- Xây dựng và duy trì tốt các mối quan hệ

1. Đầu tiên bạn cần hiểu, mối quan hệ con người được xây dựng trên cơ sở tác động, trao đổi. Xây dựng mối quan hệ giữa người với người không phải muốn là được; do vậy bạn không nên chờ khi cần đến mới sốt sắng thăm hỏi, qua lại; không cần giúp đỡ thì chẳng bao giờ ngó ngàng đến, như vậy bạn sẽ rất khó xây dựng mối quan hệ tốt giữa đôi bên được.
2. Mặc dù bạn rất cần sự giúp đỡ của người khác, nhưng bạn cần phải chú ý thái độ của mình không nên quá cứng nhắc, khiến cho họ cảm thấy bị bắt ép, không thoải mái. Bởi lẽ, thực chất không phải ai ngay lập tức đều có thể cung cấp cho bạn một cơ hội để tiến cử cả. Vì vậy khi bạn đường đột hỏi người ta: "Công ty anh có cơ hội không?" Cách hỏi đó sẽ khiến người ta cảm thấy bạn hơi lố lăng, thiếu khách quan. Cách hỏi tương đối hợp là: "Theo ý anh, tôi nên tiếp xúc với ai trong công ty là tốt nhất?".
3. Phải lưu ý yêu cầu của đối phương. Thực ra, phần lớn ai cũng sẵn lòng chìa tay giúp đỡ người khác khi điều kiện cho phép. Nếu bạn đã nhận được sự giúp đỡ của ai đó, thì bạn cũng cần nhớ nhận và cho, nhất thiết phải giữ ở trạng thái cân bằng thì quan hệ đôi bên mới bền vững được. Bạn có thể tế nhị tìm ra cách trả ơn thích hợp nhất, chẳng hạn một bức thư cám ơn, biếu quà, mời họ đi ăn cơm. Nếu như có lúc nào đó họ cần sự giúp đỡ của bạn thì bạn sẵn sàng giúp đỡ họ cũng là một cách trả ơn.
4. Nếu như người bạn tiếp xúc là bạn của bạn bạn, có nghĩa là giữa bạn và họ còn rất lạ lẫm. Do vậy, trước khi bạn gặp họ, bạn cần làm tốt công tác chuẩn bị; bạn ngắn gọn giới thiệu về mình, nói rõ ý định và mong được sự quan tâm giúp đỡ về mặt nào. Nếu bạn sơ xuất không chuẩn bị gì mà đã đến gặp họ hoặc trao đổi trên điện thoại thì rất có thể gây cho họ sự ngần ngại khi giúp bạn.

Lấy ví dụ đi xin việc của Peter. Khi Peter nhạy cảm phát hiện thấy công việc anh ta đang gánh vác có phần không thông dòng bén giọt, bản thân có ý định chuyển công tác, anh ta liền dành thời gian đọc nhiều các bản tin hoặc hàn huyên nhiều cùng đồng nghiệp cũ, bạn học cũ. Hai bên xoay quanh những tình hình mới xuất hiện trong các công ty, những kỹ thuật mới, những cơ hội buôn bán mới; sau đó rất tự nhiên chuyển sang bàn đến hiện trạng của họ. Dần dần Peter bộc lộ ý định của mình và mong được bạn bè quan tâm. Do vậy chỉ cần mấy cú điện thoại là Peter đã có đến ba bốn cơ hội gặp mặt đối thoại. Có công ty thì đúng vào thời điểm có kế hoạch khai thác và phát triển sản phẩm mới, hoặc giả bạn bè của anh ta biết được công ty nào đang cần những người như anh ta, thay mặt anh ta gửi bản lý lịch tới công ty đó. Kết quả là Peter nhanh chóng cómotj công việc như mong đợi. Thành công này có được là nhờ sự dày công vun xới, chăm bón của Peter. Ngoài việc anh ta tận tuỵ

có trách nhiệm nghiêm túc với công việc. Các bạn đồng nghiệp đánh giá rất cao về anh ta. Và điều quan trọng hơn là đối với công việc của bạn bè, anh ta không tiếc công tiếc sức giúp đỡ và đóng góp kinh nghiệm.

Bạn đã bao lâu rồi không liên lạc với bạn bè cũ? Đừng để cho người ta cảm thấy lúc không có việc gì thì bạn chẳng đoái hoài đến ai cả!

BIẾT MÌNH BIẾT NGƯỜI

Trong quá trình đi tìm việc, để tăng cơ hội chọn lựa và khả năng giành thắng lợi cho bản thân, tất nhiên bạn không thể xa rời bí quyết "Cần mẫn". Đồng thời dựa vào sự phân tích của chính mình, hãy xem bạn thuộc vào tuýp người nào.

1- Kiểu truyền thống

Người đi tìm việc theo kiểu này đều nắm rất chắc đặc điểm của vai trò của công ty tư vấn, hiểu rõ ràng trong tay của các nhân vật trong công ty luôn luôn có sẵn những vị trí đang tuyển dụng, nhưng lại không biết mình có được lọt vào trong danh sách đó không? Do vậy phương pháp tốt nhất là phải biến thế bị động thành thế chủ động. Trước tiên bạn hãy gửi ngay đơn đăng ký và bản lý lịch, đành phải dùng cách tự tiến cử vậy thôi. Còn đối với những nhân vật trong công ty tư vấn thì có được nguồn nhân lực càng phong phú càng tốt. Do vậy, khi đã nhận được hồ sơ của bạn, họ sẽ hết sức vui lòng bổ sung bạn vào quỹ nhân lực của họ.

2- Kiểu năng động, nhạy bén

Những người đi tìm việc theo kiểu này đều rất thích nắm động thái mới nhất của thị trường việc làm. Họ hiểu sâu sắc rằng, những nhân vật trong công ty tư vấn, do tính tất yếu của công việc, đều có những thông tin rất kịp thời về tình hình công tác của các đơn vị và sự dao động của nhu cầu về các vị trí tuyển dụng cũng như tình hình lương bổng trên thị trường việc làm. Vì vậy, ngoài việc để lại hồ sơ của bản thân cho các nhân vật đó ra, bạn phải luôn luôn giữ vững mối quan hệ mật thiết với họ.

4- Kiểu thận trọng

Những người đi tìm việc theo kiểu này, thường có cá tính tương đối thận trọng. Họ thuộc dạng cả nghĩ, họ không bao giờ nhẹ dạ quyết định rời vị trí của mình. Nhưng khi đã hình thành được ý niệm đó rồi, họ sẽ lập tức triển khai hành động. Do vậy, ngay khi còn đang ở vị trí làm việc cũ họ đã gửi trước cho công ty tư vấn hồ sơ của mình. Mục đích là để cho mình có thời gian đi tìm công việc thích hợp mà không cần phải đợi cho đến khi thôi việc này mới cuống cuồng đi tìm việc khác. Bởi rõ ràng thời gian quá ngắn sẽ khiến bạn bỏ lỡ mất những cơ hội tốt.

5- Kiểu chắc chắn

Những người đi tìm việc theo kiểu này tôn thờ quan điểm "Biết địch biết ta, trăm trận trăm thắng". Không bao giờ họ chịu đánh những trận mà chưa nắm chắc tình hình. Do vậy, đối với những cơ hội do công ty tư vấn giới thiệu thì mong muốn được đối thoại của họ rất cao. Bởi lẽ công ty tư vấn, một cơ quan có chức năng giới thiệu nhân lực cho các đơn vị đi tuyển dụng đã trải qua bước sàng lọc ban đầu; Hơn nữa, cơ quan tư vấn phải nắm trước các thông tin về đơn vị tuyển dụng cần cung cấp cho người đi tìm việc tham khảo. Ngoài ra, một điểm rất quan trọng đó là người làm công tác tư vấn phải quan tâm so sánh giữa lý lịch trình độ của cá nhân người đi tìm việc với các yêu cầu của đơn vị tuyển dụng, có phù hợp với nhau hay không? Do vậy, hầu như họ đã tổng hợp, phân tích, chỉnh lý những thông tin mà người đi tìm việc cần nắm. Người đi tìm việc khi đã có được nguồn tư liệu đó, sẽ tin hơn khi anh ta đưa ra quyết định có tham dự cuộc phỏng vấn hay không.

LÀM THẾ NÀO ĐỂ THU HÚT ĐƯỢC SỰ CHÚ Ý CỦA ĐƠN VỊ TUYỂN DỤNG?

Peter là người phụ trách chung có thâm niên công tác trong công ty quảng cáo KK. Gần đây, anh chuyển nghề sang công ty Internet Wei Wei, một công ty mạnh thuộc lĩnh vực thương vụ điện tử; Rất nhiều người tỏ ra ngưỡng mộ: "Những người thành công đều tính toán đường đi nước bước giỏi như vậy".

Còn bản thân của Peter thì ngược lại, anh cảm thấy lần thay đổi nghề này hoàn toàn là một sự ngẫu nhiên. Hôm đó, khi đang làm việc, anh nhận được điện thoại của công ty tư vấn, họ hỏi: "Ông có hứng thú về ngành thương vụ điện tử không?" Thực ra, gần đây Peter đã lưu tâm tìm hiểu về lĩnh vực điện tử hơn nữa trước đây cũng đã nghe bạn bè nói đến công ty tư vấn này một số lần. Công ty này từ xưa đến giờ là công ty làm ăn khá thành đạt, vì vậy Peter đề nghị họ giới thiệu tỉ mỉ về nội dung của trường hợp này. Và chỉ có như thế, tâm trạng ban đầu của Peter khi nghe điện thoại là nghe chơi chẳng mất gì, về sau "Muốn thử xem" và tích cực tranh thủ. Cuối cùng anh đã chuyển nghề thành công.

1- Làm thế nào để cơ hội, đến gõ cửa nhà bạn?

1. Tạo uy tín và danh tiếng

Có nhiều cách để khẳng định bản thân. Bạn có thể tham luận trên các báo, tạp chí về các chuyên đề để xây dựng được hình tượng chuyên ngành của bạn. Nếu có thời gian bạn hãy tham dự các buổi diễn giảng tạo mối quan hệ với giới báo chí; bạn sẽ có dịp được phỏng vấn thường xuyên, đây là một phương pháp để bạn nổi danh nhanh chóng.

2. Chủ động gửi bản lý lịch của bạn cho công ty tư vấn đáng tin cậy

Trong trường hợp này, bạn nên gửi kèm một đơn xin dự tuyển. Nếu có thể được, bạn bộc lộ cách nghĩ, lý tưởng của mình với cơ quan tuyển dụng, tạo điều kiện để cơ quan tuyển

dụng liệt bạn vào danh sách những người được tiến cử và thường xuyên tham khảo những cơ hội do công ty tư vấn gợi ý.

3. Bạn cố gắng trở thành nhân vật mối thường xuyên được công ty tư vấn trưng cầu ý kiến.

Risa là một giám đốc tài chính, sau vài lần tiếp xúc với công ty tư vấn, có sự tin cậy nhất định đối với công ty này. Vì thế Risa định bụng nếu có dịp sẽ giới thiệu bạn bè với công ty. Do mối quan hệ duy trì được thường xuyên nên hễ có dịp là công ty tư vấn thông báo cho Risa. Đây là một gợi ý để chúng ta, xây dựng mối quan hệ khăng khít với công ty tư vấn.

4. Định kỳ thay đổi bản lý lịch mới

Có thể bạn đã di chuyển chổ ở, thay đổi số điện thoại, thậm chí đã thay đổi công tác. Những trường hợp như vậy, sẽ làm bạn mất liên lạc với công ty tư vấn. Tuy rằng mỗi công ty tư vấn đều có bảo lưu hồ sơ của bạn trong kho tư liệu nhân sự của họ, thế nhưng mỗi lần bạn chủ động cung cấp thông tin mới, bạn càng củng cố sâu hơn mối quan hệ; nhắc nhở đối phương lưu tâm: "Hiện nay đã có cơ hội thích hợp chưa, hãy tiến cử tôi đi". Nhất là đối với những người thay đổi công tác. Chẳng hạn như trước đây làm công tác quản lý sản xuất, hiện nay chuyển sang làm nghiệp vụ bán hàng; nếu bạn không kịp thời cung cấp thông tin cho công ty tư vấn, thì họ vẫn đinh ninh bạn vẫn ở cương vị cũ.

2- Khi nhận được điện thoại của công ty tư vấn

Có thể bạn đã có kinh nghiệm như thế này: Vào lúc bạn chuẩn bị đi làm thì nhận được điện thoại của công ty tư vấn gọi tới. Dưới đây là những phản ứng thường gặp:

1. Đã nằm trong dự kiến

Nếu xét thấy cần duy trì mối quan hệ, bạn nên chọn thời gian thích hợp để trả lời đối phương.

2. Bị động

Có những người do ít tiếp xúc với công ty tư vấn nên cảm thấy có gì đó khó hiểu, ngẩn ngơ và có phần hốt hoảng. Phản xạ thông thường là từ chối. Nhưng họ không biết rằng một nhân viên của công ty tư vấn đã được huấn luyện bài bản, hàng ngày họ phải cố gắng thu thập thật nhiều những tư liệu về nhân sự. Nếu không xuất hiện cơ hội thì họ đã không gọi điện thoại để săn tìm những người họ đã gửi gắm niềm tin.

3. Từ chối

Dứt khoát chối từ bằng cách tỏ thái độ "Tôi rất bận" hoặc "Tôi không có hứng thú". Tất nhiên nhân viên của công ty tư vấn cũng rất biết điều và chắc chắn họ sẽ không làm phiền bạn nữa.

4. Mềm mỏng

-"Vâng ạ! Xin ông cho biết tình hình ra sao được không ạ!"

Những người này, trước hết họ biết lắng nghe nội dung tình hình có thực hấp dẫn không? Họ không vội nghĩ đến hiện nay mình có ý định thay đổi công việc hay không, đằng nào nghe nhiều, hiểu nhiều có lợi chứ chẳng hại gì.

3- Lựa chọn một công ty tư vấn như thế nào

Hiện tại, bạn đã mặc nhiên thừa nhận vai trò của công ty tư vấn trong việc kiếm kế sinh nhai của bạn. Rất có thể họ đang đóng vai của một quý nhân chìa tay ra giúp bạn. Vậy, bạn sẽ chọn ai để giúp bạn? Dưới đây là một số kinh nghiệm mời tham khảo:

1. Tự mình quan sát và đánh giá

Công ty tư vấn hẹn bạn đến để nói chuyện, bạn cần cố gắng đến, đây không phải là việc mua phiền phức vào thân mà vội đưa lời thoái thác. Bởi có như vậy bạn mới thực sự quan sát được thực chất của công ty đó.

2. Trình tự công việc và mức độ bảo mật.

Công ty tư vấn có kiên trì nguyên tắc, phải được sự đồng ý của bạn mới đem hồ sơ của bạn giới thiệu với khách hàng hay không? Đồng thời trong quá trình làm việc phải hết sức chú ý đảm bảo bí mật nếu chẳng may tiến cử không thành thì cũng không ảnh hưởng đến công việc hiện nay của bạn.

3. Lập trường của nhân viên công ty tư vấn.

Bạn hãy tìm hiểu xem công ty tư vấn có cố tô vẽ thêm hay tìm cách thuyết phục bạn chấp nhận công việc mà họ tiến cử bạn không? Họ có hết lòng cung cấp cho bạn những thông tin về cơ quan tuyển dụng mà bạn cần nắm không? Lập trường của họ có thật khách quan không? Cơ hội mà họ tiến cử phải chăng là họ tưởng tượng ra hay quả thật phù hợp theo yêu cầu của bạn?

TẦM QUAN TRỌNG CỦA MỘT BẢN LÝ LỊCH

Bản lý lịch, hãy cố gắng diễn đạt bằng con số quá trình công tác của bạn, những thành quả trong học tập hay công tác mới thực sự đi vào lòng người. Thực ra, nếu so sánh "Khả năng hợp tác tốt" "Giao tiếp tốt hay thương thuyết giỏi" thì khó phân biệt được ứng viên A hơn kém ứng viên B ở điểm nào. Cho nên chỉ có cung cấp kinh nghiệm công tác thực tế mới có sức thuyết phục. Người đi tìm việc chớ chủ quan nghĩ rằng "vẫn còn cơ hội nói lên khi đối thoại …"

Rất nhiều bản lý lịch không xoáy vào thành tích công tác. Tất nhiên nội dung của công việc không phải không quan trọng, nhưng bạn đừng liệt nó vào trọng điểm trình bày. Bạn hãy so sánh sự khác nhau giữa hai ví dụ dưới đây:

a. Phụ trách lắp đặt máy, bảo quản, sửa chữa và cung ứng dịch vụ sau khi bán hàng. Đó là nội dung công việc

b. Đã vận dụng có hiệu quả nguyên lý 5S để giải quyết mô thức đã nâng được tỷ lệ giải quyết hỏng hóc tại chỗ từ 23 % lên 55%; sự thoả mãn khách hàng đã tăng từ tỷ lệ 62 % của năm trước đây nay lên 92% - Đây là thành tích công tác.

Để tránh bỏ sót bất cứ một thành tích công tác nào, bạn hãy:

1. Lấy sẵn giấy bút ra, nghĩ ra điều gì lập tức bạn ghi lại điều đó, sau đó sẽ chỉnh lý lại, tỉa tót làm cho nó sáng giá lên.
2. Nếu kinh nghiệm phong phú, bạn có thể phân loại thành tích; thành tích khai thác và phát triển, thành tích kinh doanh tiêu thụ, thành tích về năng lực quản lý v.v… Làm cho người đọc dễ nhận ra và nắm bắt ngay được trọng điểm.
3. Những thành quả công tác khác nhau đó có thể sắp xếp theo độ quan trọng (hay sắp xếp cho phù hợp với chức vụ của người ứng tuyển). Thành quả mà bạn muốn nhấn mạnh thì nên sắp xếp đầu tiên. Nhiều người lo ngại rằng: Thực ra tôi không biết nên viết như thế nào? Và cũng chẳng nghĩ ra một thành tích nào đáng nêu. Những việc mà tôi làm chỉ là những việc thông thường và hơn nữa như thế nào là hoàn thành nhiệm vụ, bởi lẽ phần lớn công việc là do sự hợp tác giữa các bộ phận để hoàn thành, tôi làm sao dám tranh công?

Bạn hãy xuất phát từ những điểm sau đây để suy nghĩ vấn đề:

1. Tôi đã từng hoàn thành những chuyên đề nào? Có hoàn thành sớm hơn thời gian dự kiến không? Nguyên nhân hoàn thành sớm là do...
2. Tôi đã tiết kiệm được cho công ty trên những mặt công tác nào? So với định mức ban đầu thì đã tiết kiệm được bao nhiêu? Tiết kiệm được bao nhiêu nhân công?
3. Tôi đã từng nâng cao được doanh thu của công ty trên những mặt nào?
4. Tôi đã từng đưa tiến bộ kỹ thuật vào ứng dụng trong công ty trên những lĩnh vực nào và đã cải thiện được những việc như …
5. Năng lực khai thác và phát triển: đã từng khai thác và phát triển thị trường mới, khách hàng mới, do đó đã tăng được tỷ lệ chiếm hữu trên thị trường lên … %.
6. Tôi đã từng từ không đến có, xây dựng nên các nội dung…., xây dựng nên các chế độ quy tắc, vận dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật….
7. Tôi đã từng giải quyết các vấn đề ….

Ngoài việc tự mình suy nghĩ ra bạn cũng có thể nhờ đến sự giúp đỡ của bên ngoài:

1. Tìm hỏi bạn, đồng nghiệp hay lãnh đạo
2. Dựa vào sự giúp đỡ của các chuyên gia tư vấn về quy hoạch việc làm.
3. Tham khảo nhiều bản lý lịch khác.

Bây giờ bạn đã có thể viết trôi chảy ba thành tích lớn trong bản lý lịch của mình và có thể thở phào nhẹ nhõm. Nhưng bạn chớ vội dừng lại ở đấy, vì vẫn chưa xong công việc. Bạn còn cần phải đọc và sửa sang câu cú cho mạch lạc và hoàn hảo. Đây cũng là một bước hết sức quan trọng.

1- Liệu bạn có thể thể hiện bằng số liệu tất cả những câu cú mang tính chất của một tính từ không

Nguyên văn là: Đã từng đảm nhiệm chức trách giám đốc nghiệp vụ trong một công ty lớn, đồng thời phụ trách phần lớn về công tác bán hàng.

Sau khi sửa xong: Đã từng là giám đốc nghiệp vụ một công ty trung với số vốn là 500 triệu đô la, phụ trách 85 % việc bán hàng của công ty.

2- Cụ thể hoá những nội dung tường thuật trống rỗng

Nguyên văn: Có khả năng lãnh đạo và phối hợp nhịp nhàng các mặt công tác.

Sau khi sửa xong: Trong thời gian đảm nhiệm chức vụ giám đốc nghiên cứu và phát triển, chỉ trong nửa năm đã khai thác và phát triển ba sản phẩm mới X,Y, Z. Trong đó có hai hạng mục X và Y đã đi vào giai đoạn sản xuất hàng loạt.

3- Khéo léo trong diễn đạt

Bạn hãy diễn thành lời và số liệu, những ví dụ cụ thể, một cách mạch lạc, nhằm làm cho người đọc duyệt hồ sơ có một ấn tượng tốt về bạn, nhưng phải hết sức tránh quá lời khi tâng bốc thành tích cá nhân. Người xét duyệt hồ sơ có đủ điều kiện để thẩm tra lại độ trung thực của những điều mà bạn đã viết ra.

4-Thể hiện cá tính của bạn

Nếu bạn có chí tiến thủ, có trách nhiệm trong công tác, ham hiểu biết, có mối quan hệ sâu rộng và khả năng giao tiếp tốt, người ta dễ dàng nhận ra tương lai thành công của bạn. Do sự từng trải trong công tác và thành tích luôn luôn là những nét nhấn của một bản lý lịch nên nó cần thể hiện được cá tính của bạn, qua đó làm cho người phụ trách công tác nhân sự có quyết định sớm về khả năng được phỏng vấn của bạn.

GIÀNH THẮNG LỢI TRONG CUỘC PHỎNG VẤN HÀNH VI

Bạn đã gặp trường hợp nào như sau trong các lần phỏng vấn chưa?

"Bạn hãy tường thuật lại một lần nào đó về những ý kiến mà bạn đã thuyết phục cơ quan chủ quản tiếp nhận bạn"

"Bạn hãy nêu một thí dụ cụ thể, nói rõ cách khắc phục những vấn đề hóc búa"

Những vấn đề có dạng tương tự như vậy không phải do đối phương hứng chí đặt ra, hoặc nghĩ đến đâu thì hỏi đến đó; mà họ đã trải qua việc sàng lọc, chọn lựa và thiết kế ra từ trước. Đó là "Cuộc phỏng vấn hành vi".

1- Thế nào là phỏng vấn hành vi?

Cơ sở lý luận của phỏng vấn hành vi là do nhận thức: Hành vi của mỗi người đều tuân theo đường đi nước bước của nó. Vì vậy, muốn dự đoán được những thành tích sau này của họ ra sao? tốt nhất là lấy những biểu hiện trong quá khứ của họ để làm cơ sở xem xét.

Khi thiết kế câu hỏi, phỏng vấn hành vi sẽ tập trung trọng điểm vào những kinh nghiệm xưa kia, chức năng cũng như những nét nổi bật có liên quan trực tiếp với công tác mới. Rất nhiều đơn vị tuyển dụng, thích sử dụng phương pháp phỏng vấn hành vi. Bởi lẽ người ứng tuyển khi trả lời đều dùng những ví dụ cụ thể trong kinh nghiệm của bản thân. Phía phỏng vấn sẽ có được tư liệu, những chứng cứ để so sánh những điều kiện hội đủ của "nhân viên lý tưởng mà họ đang cần" Và mức độ thích hợp giữa đôi bên ra sao? Làm như vậy có cái lợi là người phỏng vấn không bị sự cuốn hút bởi sự khéo ăn khéo nói của người ứng tuyển, làm mê hoặc họ. Do vậy sẽ tránh được hậu quả chọn ra người khéo nói, chứ không phải chọn ra người hay làm.

2- Bạn nên chuẩn bị cho cuộc phỏng vấn hành vi như thế nào?

Người đi tìm việc, trước hết cần tìm hiểu người phỏng vấn sẽ thiết kế câu hỏi như thế nào? Dựa vào lô gích tương tự để chuẩn bị đáp án.

Người phỏng vấn sẽ nhằm vào chức vụ đang khuyết người để lần lượt nêu ra câu hỏi:

- Nội dung công tác và phạm vi chức trách đã được xác định.
- Những kinh nghiệm công tác, tư cách và năng lực cần có để đảm đương chức trách này.
- Thiết kế ra một số nội dung yêu cầu người ứng tuyển phải vận dụng những kinh nghiệm đã có để nói rõ; đồng thời dựa vào đó, chứng minh độ thích nghi của nó.

3- Sách lược tương ứng của người đi tìm việc

1. Hãy cố gắng thu thập tư liệu có liên quan với công ty

Phương pháp đơn giản nhất là truy cập Website của công ty đó; trực tiếp tìm kiếm trên mạng. Nếu bạn cảm thấy chưa rõ lắm thì bạn vận dụng mối quan hệ, tìm hiểu thêm bạn bè hay những người đang công tác tại công ty đó để thu thập được thông tin có giá trị.

2. Tìm hiểu về nội dung công việc sẽ ứng tuyển.

Có thể dựa vào điều kiện ứng tuyển đã được liệt kê cho những vị trí đang thiếu, bước đầu nắm được đặc điểm công việc. Còn đối với những vấn đề khó tìm hiểu hơn, thì thông qua mối quan hệ để thu thập thêm. Phải rất chủ động, thậm chí gọi điện thoại để nắm tình hình.

3. Kiểm tra lại bản lý lịch

Quá trình công tác đã trải qua trước đây có những công tác nào có liên quan đến phần ứng tuyển lần này. Đó là những nội dung mà người phỏng vấn có hứng thú đi sâu vào để hỏi. Bạn có thể tưởng tượng ra hoàn cảnh của cuộc phỏng vấn, đối phương có rất nhiều vấn đề muốn bạn nêu thí dụ để chứng minh, bạn không nên vì áp lực của cuộc đối thoại làm cho căng thẳng, mà phải tỉnh táo để nêu lên những thí dụ minh hoạ hết sức hấp dẫn. Muốn vậy bạn phải luyện từ trước.

Tất cả những thí dụ mà bạn nêu lên phải nằm trong một nội dung tường thuật hoàn chỉnh:

Nguyên nhân, có nghĩa là vì sao bạn lại nêu kinh nghiệm của một công việc nào đó. Quá trình xẩy ra, có nghĩa là hành động mà bạn đã làm, đối sách và quá trình diễn biến của nó. Kết thúc, có nghĩa kết quả của sự việc.

Lấy đó làm cái khung cơ bản, hoàn chỉnh và có tình có lý khi dẫn dắt mỗi sự việc đã trải qua.

4- Những điều cần chú ý khi được phỏng vấn về kinh nghiệm công tác

1. Đối đáp bình tĩnh

Nội dung thiết kế khi phỏng vấn hành vi cũng giống như các kiểu phỏng vấn khác, chẳng có đáp án tiêu chuẩn nào, cũng chẳng có điều nào tuyệt đối đúng hay sai. Sau khi nghe xong nội dung không nên vội vàng trả lời ngay, nếu lúc đó bạn nghĩ chưa ra những thí dụ đích đáng hoặc chưa nắm bắt hết ý chính của vấn đề thì bạn có thể yêu cầu người phỏng vấn cho bạn thêm thời gian để suy nghĩ hay giải thích thêm về nội dung của vấn đề.

Khi đối thoại, cần giữ thái độ thành thực để ứng phó, với thái độ đó bạn có thể làm cho người phỏng vấn vừa lòng. Cần tránh nhất là sự giả tạo. Nhất là khi người phỏng vấn có ý định đi sâu khai thác, họ nêu hết vấn đề này sang vấn đề khác. Người thêu dệt ra câu chuyện tuy cố giữ cho kín kẽ, nhưng cũng có lúc sơ hở; kết quả sẽ rất khó lường.

2. Làm tốt công tác chuẩn bị

Trước khi đi vào đối thoại chính thức, tất nhiên người ứng tuyển không thể nào lường hết những tình tiết xẩy ra khi phỏng vấn. Phía người phỏng vấn sẽ thiết kế ra một loạt vấn đề để phỏng vấn hành vi, nhưng dù ít hay nhiều vẫn còn đang là điều bí ẩn. Nhưng, vì nó là vấn đề rất cụ thể nên cả hai phía: người phỏng vấn hay người ứng tuyển đều tập trung vào một tiêu điểm là kinh nghiệm công tác trước đây.

Trên đây là những nội dung thường gặp trong khi đối thoại, cung cấp để các bạn tham khảo. Và hầu như đã trở thành một mẫu cố định khi bạn gặp câu phỏng vấn "Bạn hãy nêu một ví dụ cụ thể"

NGHỆ THUẬT CHỨNG TỎ THẾ MẠNH

Khi đi dự phỏng vấn, ứng viên phải ăn mặc trang điểm sao cho phù hợp? Tin chắc rằng, các bạn sẽ nói vanh vách những lời đề nghị của các chuyên gia tư vấn; thế nhưng biết là một việc, còn thực tế lại là một việc khác.

1- Trang phục là cái vỏ bên ngoài của bạn

Đối thoại để tìm việc đó là bước vượt ải quan trọng, chính là lúc người đi tìm việc trưng bày mặt hàng của chính mình để mặc cả mua bán. Dù cho bạn là người tài ba xuất chúng cũng không nên coi nhẹ hình thức của mình. Bởi đó là những ấn tượng đầu tiên, ảnh hưởng sâu sắc đến đánh giá của đối phương về bạn.

Vì sao ấn tượng ban đầu ấy lại quan trọng đến vậy? Bởi lẽ ấn tượng ban đầu được hình thành trong khoảnh khắc mà ánh mắt của hai bên tiếp xúc với nhau. Dù cho bạn có phép thần thông quảng đại chăng nữa bạn cũng không thể có cơ hội để làm lại cái ấn tượng ban đầu đó được. Do vậy, điều mà chúng tôi muốn các bạn hết sức lưu ý đó là "Việc để lại ấn tượng ban đầu".

2- Hình tượng sẽ quyết định tương lai của bạn

Khi đối thoại, bạn hy vọng người khác tin tưởng vào khả năng của bạn, giao phó cho bạn trọng trách, dành cho bạn mức thù lao cao so với tình hình chung của thị trường. Tất cả những điều đó thực ra mới nằm trong tay bạn khoảng 60%. Xin chớ hiểu nhầm, người phỏng vấn chẳng nhẽ chỉ nhìn vào cái vỏ bên ngoài để tuyển dụng người hay sao? Không hoàn toàn như thế, nhưng cách ăn mặc của bạn thầm mách bảo nhiều thông tin khác:

- Chứng tỏ bạn rất coi trọng cuộc phỏng vấn này, nên bạn đã bỏ công trang điểm để gây ấn tượng tốt ban đầu đối với người phỏng vấn.
- Bạn hết sức cẩn thận, chú ý tới cả những điều chi tiết nhất, quyết không để sơ suất nhỏ làm hỏng dự định lớn.
- Bạn chứng tỏ có quyết tâm lớn để thực hiện ý định của mình, do vậy bạn đáng được tin cậy và giao phó công việc.
- Nếu thực chất bên trong cũng tinh tế như cái vẻ bên ngoài, thì cần xét duyệt bản lý lịch của bạn và sử dụng.

- Chứng tỏ bạn đã hiểu và tôn trọng những tiêu chuẩn và yêu cầu của một nhân viên công sở

Bạn hãy hình dung lại một lần nào đó, đứng trước gương để thử bộ quần áo mới, có phải bạn đã rất tự nhiên khi thì ưỡn ngực, ngẩng đầu, khi so vai, uốn lưng để thử đi thử lại. Hình ảnh của bạn ở trong gương, bạn có nhận ra không….?

Gương mặt tươi cười, ánh mắt tự tin

Tay chân cử động dáng vẻ oai phong.

Lời ăn tiếng nói tràn đầy sức sống.

3- Thể hiện được khí chất, thống nhất giữa nội tâm và hình thức bên ngoài

Khi đối thoại bạn có thể rất chú ý đến cách chọn ý tìm lời để diễn đạt, hy vọng qua cách trình bày và nội dung trình bày sẽ chứng tỏ được trình độ và năng lực của bản thân. Việc ăn mặc của bạn càng chứng tỏ dụng ý của bạn trong việc giới thiệu tế nhị về mình. Khiến cho đối phương dẫu quan sát theo góc độ nào cũng phải thừa nhận. Bạn đã nỗ lực rất lớn để hy vọng giành thắng lợi trong cuộc phỏng vấn này.

4- Ăn mặc như những người thành đạt

Thế nào gọi là cách ăn mặc của người thành đạt? Chúng ta thường thấy trên truyền hình những con người thành đạt trên các ngành nghề. Họ thường rất chú trọng đến việc tạo ấn tượng cho mình, thể hiện một cảm giác quyền uy trong ngành nghề. Do vậy, cách ăn mặc của họ cũng đáng để tham khảo.

Nam giới: Mặc âu phục sang trọng, sẫm màu; bên trong vận chiếc sơ mi dài tay màu trắng, thắt cra vát (Màu sắc trang nhã); mang giày và tất màu đen. Đầu chải gọn gàng và luôn chú ý giữ gìn hơi thở thơm tho.

Nữ giới: Tốt nhất là mặc một bộ quần riêng, áo riêng; cắt may phù hợp thân hình bằng chất liệu sang trọng; phối hợp màu sắc của trang phục; đi giày gót cao vừa phải, kín mũi. Nếu có mang đồ trang sức thì chỉ nên dùng một hai thứ giản dị, trang nhã; đầu tóc chải gọn, trang điểm vừa phải. Nếu dùng nước hoa thì mùi không nên hắc quá, nồng quá.

Xin đừng băn khoăn, sợ cách ăn mặc như vậy không nói lên được sự nhạy bén đối với thời trang của bạn. Xét cho cùng, trường hợp đi phỏng vấn không giống như ngày thường được. Nếu bạn sợ phạm phải thiếu sót ở khâu nào đó, thì tốt nhất bạn hãy trang điểm theo cách mình đã quen.

NGHỆ THUẬT GÂY THIỆN CẢM

Bạn có biết, những người gặp bạn lần đầu sẽ có ấn tượng như thế nào về bạn? Nếu không biết, bạn hãy hỏi đồng nghiệp, bạn bè của bạn. Cảm tưởng ban đầu của họ đối với bạn như thế nào? Điều này rất quan trọng, bởi lẽ đấy là những biểu hiện bên ngoài của bạn.

Không hiểu bạn có chú ý đến một điều: Có nhiều người, rất được hoan nghênh, họ rất dễ có thiện cảm với người khác khi đối thoại. Nhưng một số người khác lại vấp váp liên tục tựa như họ kém may mắn. Bạn thử nghĩ xem? Phải chăng những người được hoan nghênh đó; họ tạo được ấn tượng tốt đẹp ban đầu làm cho người khác có thiện cảm ngay với họ. Tuy rằng, người phỏng vấn thường hay dựa vào khách quan để đánh giá điều kiện của người ứng tuyển, thế nhưng trong khoảnh khắc khi hai bên mới gặp mặt nhau, người đi phỏng vấn lại bị cái dáng vẻ bên ngoài, khí chất, cử chỉ của bạn cuốn hút. Từ đó về sau, trong cuộc đối thoại; cuối cùng người phỏng vấn sẽ rút ra một kết luận:

Thứ nhất, Chứng minh rằng trực giác của anh ta là đúng. Bạn quả thật thuộc dạng người điển hình x.x ...

Thứ hai, hoàn toàn đảo ngược cái trực giác ban đầu của anh ta. Bạn chỉ thuộc dạng người.Y.Y...

Nhưng dựa vào điều tra không chính thức cho thấy: Tình huống thứ hai ít khi phát sinh. Bởi lẽ tâm lý con người ít khi đi ngược lại cảm nhận ban đầu của họ. Có nghĩa là đầu xuôi đuôi lọt; nếu như trước khi bắt đầu đi vào đối thoại mà bạn đã không gây được thiện cảm ban đầu thì càng về sau càng khó. Vậy thì, cái vẻ bên ngoài ban đầu ấy thực chất là điều? đã thu hút được sự chú ý của người đối thoại với bạn vậy.

1- Tự tin

Tự tin là phẩm chất đặc biệt, rất cốt lõi, cơ bản nhất mà mỗi cá nhân cần có. Lòng tự tin mạnh hay yếu là một biểu hiện trực tiếp ảnh hưởng tới các năng lực khác, nhất là trong trường hợp của người đi tìm việc làm. Người ứng tuyển cần thể hiện được đầy đủ nhất lòng tự tin của mình. Chỉ có như vậy bạn mới tạo cho người phỏng vấn có hứng thú đi tiếp cuộc phỏng vấn, khai thác các khả năng của bạn.

Những năng lực ấy bao gồm:

Trình độ chuyện môn

Tri thức chuyên nghiệp và năng lực của bạn tất nhiên thuộc nội dung cần ưu tiên đánh giá. Giữa kinh nghiệm chuyên môn của bạn với chức vụ mà bạn ứng tuyển có mối liên mật thiết như thế nào? Có thể ứng dụng ngay những cái mới nhất là gì? Có thể cống hiến về những lĩnh vực nào?

Khả năng phân tích và giải quyết vấn đề

Người có lòng tự tin sẽ tích cực đối mặt với sự việc để phân tích đánh giá tình hình và đưa ra giải pháp thoả đáng. Bởi vì bạn đã có niềm tin về những điều bạn đã học được trong nhà trường những kinh nghiệm mà bạn tích luỹ được trong công tác đủ sức giúp bạn giải quyết vấn đề.

Khả năng biểu đạt

Khả năng biểu đạt mạnh hay yếu là một nhân tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả đối thoại. Người có lòng tự tin thường rất muốn khẳng định mình. Phần lớn các công việc đòi hỏi phải vận dụng các tiểu xảo như: mối liên hệ, khả năng đàm phán, sự hiệp đồng, báo cáo ngắn gọn…để hoàn thành nhiệm vụ. Khi tường thuật sự việc phải có trọng điểm rõ ràng. Người có lý có tình, dễ dàng khơi thông sự việc, ăn nói có sức thuyết phục.

Khả năng học tập

Học tập là động lực của mọi sự tiến bộ, đó cũng là biện pháp tối ưu thúc đẩy sức cạnh tranh của cá nhân trên đường lập nghiệp. Đối với những thách thức trong công tác, bạn có thể dựa vào việc học tập để khai thác tiềm năng vô hạn của bạn và phát triển nó lên. Bạn hãy xuyên củng cố thực lực, chuẩn bị cho những cuộc cạnh tranh nảy lửa.

Khả năng sáng tạo

Bạn cần có một thái độ sẵn sàng ứng phó với những biến động trong công việc. Bạn đã bao giờ mạnh dạn, thay đổi quy trình và mô hình công tác vốn có của nó chưa? Nếu cho bạn một quyền lực như vậy, liệu bạn có đủ dũng khí và tự tin để làm và và cáng đáng hậu quả không?

Khả năng lãnh đạo và khả năng đưa ra quyết sách

Liệu bạn có thể từ một công nhân đi lên cương vị của người làm công tác quản lý không? Bạn có thể trở thành con người có khả năng lãnh đạo hay không? Mô hình quản lý và khả năng lãnh đạo của bạn liệu có gì mâu thuẫn với mô hình quản lý ở cơ quan, xí nghiệp mà bạn ứng tuyển hay không? Sự tự tin của bạn có đủ để thể hiện ra trong một quyết sách có sức hấp dẫn và quyết đoán không?

2- Thái độ làm việc

Thái độ làm việc của một cán bộ công nhân viên được coi là lý tưởng, bao gồm các mặt sau đây:

1. Tính tự chủ: Công ty nào cũng mong muốn bản thân mỗi cán bộ, công nhân viên nhận rõ vai trò và vị trí công tác của mình. Tuỳ theo chức trách của mình, hoàn thành tốt công việc với tinh thần tự giác cao, ít phải đôn đốc nhắc nhở.

2. Tinh thần trách nhiệm: có trách nhiệm trong công việc và nghiêm khắc đối với bản thân, bạn sẽ được mọi người vị nể và tín nhiệm, có nhiều cơ hội để bạn đảm đương những công việc quan trọng hơn.
3. Tinh thần đoàn kết: Bạn là thành viên trong một tổ chức vị thế, bạn cần có tinh thần hợp tác chặt chẽ với đồng nghiệp để hoàn thành nhiệm vụ chung.
4. Tinh thần vì sự nghiệp: Những người có tinh thần vì sự nghiệp cao, thể hiện tính tích cực tiến thủ, họ không bao giờ chịu dừng lại mà sẵn sàng đương đầu với mọi thách thức và cũng biết hưởng thụ những thành quả do mình làm ra. Khi vấp ngã, họ nhanh chóng đứng dậy. Do vậy họ luôn luôn thúc đẩy sự tiến bộ của tổ chức.

Đơn vị tuyển dụng tổ chức phỏng vấn, trong một thời gian ngắn như vậy phải thăm dò và nắm chắc năng lực và rất nhiều thông tin của người ứng tuyển là một điều không dễ dàng. Và hơn nữa những người ứng tuyển trước khi đến, đều có sự chuẩn bị. Chính vì lẽ đó mà công việc đối thoại không thể đơn thuần tiến hành trên điện thoại hay trên mạng được. Nội dung trả lời của người ứng tuyển đều được lấy làm cơ sở đánh giá. Thế nhưng, người phỏng vấn thường lấy kinh nghiệm để quan sát một cách tổng hợp về lời ăn, tiếng nói, cử chỉ, cái thần của người ứng tuyển tới những điều nhỏ nhất thậm chí cả khuôn mặt để làm cơ sở tiến hành đánh giá cuối cùng. Liệu bạn có để lại những ấn tượng tốt đẹp, khi bạn thi thố tài năng trong đối thoại, điều đó quyết định ở sự nỗ lực và việc làm hàng ngày của bạn.

NĂM KẾ SÁCH ĐỂ GIÀNH THẮNG LỢI KHI ĐỐI THOẠI

Khi nhận được thông báo phỏng vấn hẳn bạn sẽ rất phấn khởi. Ước mơ có việc làm mới như đến gần hơn. Nhưng mong bạn chớ vội vàng. Trước khi đối thoại bạn còn rất nhiều việc phải chuẩn bị.

1- Thu thập những tin tức về công ty mà bạn sẽ được phỏng vấn

Bạn đã hiểu biết về công ty đó được bao nhiêu? Công ty đó đã có một lịch sử lâu đời hay chưa? Những sản phẩm chủ yếu của công ty đó như thế nào? Thị trường chính là ở đâu? Đối thủ cạnh tranh với họ là ai? Sản phẩm của họ đứng thứ hạng nào trong ngành công nghiệp? Xu hướng của những ngành nghề có liên quan? Tình hình tài chính của công ty đó như thế nào? Nếu để buôn bán công khai, bạn đã đọc qua bản báo cáo tài chính của công ty họ chưa?

Tất cả những điều đó phỏng vấn là những đầu bài bạn cần giải. Trước khi tham gia phỏng vấn, những thông tin về công ty đó nắm được càng nhiều càng tốt. Khi đối thoại bạn đã có thể:

- Nói một cách dõng dạc, nói thẳng vào vấn đề.
- Chứng tỏ bạn đã có quyết tâm cao và thành tâm khi ứng tuyển công việc này. Điều này làm cho đối phương đánh giá cao về thái độ công tác sau này của bạn và cũng vì lẽ đó rồi đây bạn sẽ chủ động và tích cực trong công tác. Lãnh đạo bao

giờ cũng mong muốn nhân viên của mình có được những thái độ công tác như vậy!

- Tự quan sát đánh giá sau khi đối thoại.

2- Hình dung ra những vấn đề mà đối phương sẽ phỏng vấn bạn

- Kiểm tra lại lý lịch của bạn, nội dung trong bản lý lịch có chổ nào cần trao đổi không? Bạn đánh dấu nó lại, dẫu cho đối phương không hỏi đến, trong khi trả lời bạn có thể đưa vào để thuyết minh thêm một cách tế nhị.
- Kinh nghiệm của bạn có những gì liên quan tới công ty, đó cũng chính là những nội dung mà họ cần hiểu rõ. Bởi vì, công ty thường mong muốn những người mới được tuyển dụng nhanh chóng nắm bắt được thực tế và sớm có cống hiến. Do vậy, những kinh nghiệm của bạn, sẽ là những vấn đề tương đối tập trung để đối phương xung quanh.
- Những vấn đề chung chung khác như khả năng lãnh đạo của bạn, năng lực đưa ra những quyết sách, khả năng chịu đựng trước những thử thách, vấp váp v.v…

3- Chuẩn bị tốt câu trả lời

Nếu bạn đã nghĩ đến những vấn đề mà người ta xoáy vào để tìm hiểu thì không có lý do gì mà bạn lại không chuẩn bị trước cách đối đáp. Bởi vì bạn cũng không muốn vì chuẩn bị không chu đáo mà lúng túng trước mắt mọi người, hơn nữa nó ảnh hưởng không tốt đến hứng thú và biểu hiện sau này của bạn. Bạn cần lưu tâm tới những vấn đề mũi nhọn, những vấn đề do cách ứng xử sẽ gây tác dụng xấu. Bạn sẽ trả lời như thế nào? Làm thế nào vẫn giữ được sự trong sáng, nhưng không ảnh hưởng đến tính cạnh tranh.

4- Luyện tập

Luyện tập rất quan trọng, vì thông qua luyện tập ta có thể phát hiện ra những mặt còn tồn tại để tìm giải pháp. Nếu được, bạn rủ thêm một người bạn nữa cùng luyện tập với bạn, làm cho nội dung đối thoại thêm phần khách quan. Với thái độ khách quan, anh ta sẽ nhanh chóng phát hiện ra những vấn đề còn tồn tại để kịp thời chỉnh lý. Ngoài ra bạn có thể luyện tập trước gương hay trước ca-mê-ra cũng rất hiệu quả.

5- Chuẩn bị tốt những câu hỏi sẽ nêu khi đối thoại

Thông thường trước khi buổi đối thoại sắp kết thúc, đối phương thường hay hỏi bạn "Anh có vấn đề gì cần hỏi nữa không?" Bạn nên tranh thủ thời cơ này để hỏi những vấn đề có liên quan trực tiếp với công việc; chẳng hạn như: "Công ty thường dùng phần mềm nào để thiết kế?"

"Mô hình hoạt động của đoàn đội, cách phân công công tác như thế nào?" "Quyền hạn quyết định theo chức trách có những vấn đề nào?" "Thông thường một nhân viên lý tưởng thì cần hội đủ những tư cách, phẩm chất đặc biệt nào?" Qua những câu hỏi trên, người ta

cảm thấy lòng thành của bạn của bạn đối với công việc mà bạn đang mong muốn theo đuổi. Và đấy cũng là một nội dung người ta dùng làm cơ sở đánh giá bạn. Do vậy, bạn hãy chớp lấy thời cơ trước khi kết thúc cuộc phỏng vấn để gắn kết những vấn đề mà bạn cảm thấy khi đối đáp trước đây chưa thật hoàn hảo lắm, nay tế nhị cài xen nó vào để bổ sung thêm hoặc quy nạp có hiệu quả hơn, làm nổi bật những ưu điểm của mình. Bày tỏ hứng thú và quyết tâm của bạn đối với công việc này.

KHÉO LÉO NÂNG CAO GIÁ TRỊ BẢN THÂN

Trong cuộc phỏng vấn: vào những lúc thích hợp, người đối thoại thường đặt câu hỏi "Bạn mong muốn một mức lương là bao nhiêu" Đây là một vấn đề hết sức nhạy cảm, vừa muốn có được đãi ngộ cao, nhưng e ngại làm tổn thương vấn đề. Vậy nên trả lời như thế nào thì bạn sẽ có được sự đãi ngộ tốt?

Theo sự phân tích, lý giải của các chuyên gia đối thoại, trừ phi bạn đã nắm chắc đối phương có ý định tuyển dụng bạn ra, còn chưa thì nên tế nhị, khôn khéo kéo dài thời gian thảo luận vấn đề đãi ngộ. Bạn có thể thử đề xuất ý kiến: "Nên chăng?! Đợi cho cuộc đối thoại sắp kết thúc, quý vị xét thấy năng lực của tôi, khả năng thích ứng đối với công việc của tôi mà các ngài cảm thấy tin tưởng, thì khi đó chúng ta sẽ bàn đến đãi ngộ" Nhưng trong trường hợp đối thoại rất chân thành thì cách trả lời này không ổn. Vì đối phương như cảm thấy bị xúc phạm nên sẽ gây ức chế. Trong trường hợp này, bạn phải có sự phán đoán của mình. Nếu cảm thấy đối phương từ cử chỉ đến lời ăn tiếng nói rất đàng hoàng, thẳng thắn, những băn khoăn của họ cũng rất rõ ràng bạn có thể tự quyết định có nên dùng cách ứng phó này hay không?

Người đối thoại với bạn, sẽ quan sát phản ứng của bạn, nghiền ngẫm nội dung trả lời của bạn, tính toán xem bạn sẽ mang cho họ được những lợi lộc gì? Bạn tin chắc rằng đối phương rất vừa lòng đối với bạn, thì tình thế lúc này khác hẳn. Qua kinh nghiệm của các nhà đã tham gia thẩm vấn; lúc này là lúc có thể đạt được mức yêu cầu đãi ngộ tốt nhất.

Bàn đến chuyện đãi ngộ, sở dĩ mà nó nó phức tạp và rối rắm như vậy là vì cả đôi bên đếu muốn chơi bài ngửa. Người đi tìm việc e ngại mà mình nêu ra có thể xẩy ra ba trường hợp sau đây:

- Nếu nêu mức thấp, được tuyển dụng với đồng lương thấp, bản thân sẽ thiệt thòi.
- Nếu nêu mức cao, sẽ khó được tuyển dụng.
- Nếu nêu mức thấp, sẽ bị đối phương cho là mình không có khả năng. Do vậy bạn nên tự hỏi mình trước, hãy tìm hiểu trước khung lương của đối phương đang áp dụng.
- Tiền thưởng giữa năm và cuối năm có cố định không? Cố định có mấy tháng? Nếu như có sự biến động về tiền thưởng thì bình quân biến động mấy tháng? Tính toán theo lương cơ bản hay toàn bộ lương?
- Tiền lương hàng tháng là lương bổng duy nhất hay là ngoài lương cơ bản ra còn có các khoản trợ cấp, tiền thưởng nào nữa không?

- Những người công tác có tính chất nghiệp vụ, tiền thưởng về thành tích nghiệp vụ được tính như thế nào? Sự phân phối giữa tỷ lệ lương cơ bản với tiền thưởng sẽ như thế nào?
- Nếu là công ty cổ phần, thì công ty có mở rộng quyền cổ phiếu cho cán bộ công nhân viên không? Sự phân chia lãi cuối năm căn cứ theo chức mà phân chia bình quân mấy tờ cổ phiếu?
- Nếu là công ty của nước ngoài, thì công ty sẽ cung cấp quyền chọn cổ phiếu (Stock option) hay là chương trình quản lý theo dạng thưởng khuyến khích (Management Incentive Program. Những điều này ảnh hưởng tới biến số của tiền lương nhiều hay ít.

Đối với tiền lương của mỗi cấp chức thường có thiết kế giới hạn trên và giới hạn dưới. Vì vậy nếu người đi tìm việc gặp phải người đối thoại với mình là một người nói có chính kiến, tiến bộ thì có thể thăm dò thử xem: "Xin phép hỏi, ở quý công ty, nếu đảm nhiệm một chức cấp tương tự hay chỉ là một cán bộ công nhân viên bình thường thì quý công ty sẽ trả mức lương bao nhiêu?".

Khi đối thoại đến chuyện đãi ngộ, lương thưởng thì người đi tìm việc phải chuẩn bị sẵn tâm lý, phải dùng cách ứng xử khéo léo, làm cho đối phương phải nhường bước. Nhưng nếu gặp người phỏng vấn kiên quyết muốn nắm bắt được cách suy nghĩ của bạn trước. Bạn nên đưa ra một con số ước chừng để chắc chắn rằng mức lương bạn yêu cầu là phù hợp, bạn nên tìm hiểu thêm bằng cách:

- Thăm dò trên báo chí (trên mạng) hay trang quảng cáo tìm việc.
- Thăm hỏi những người bạn đảm nhiệm các chức vụ tương tự tong các xí nghiệp
- Tìm hiểu trên các báo cáo điều tra về lương thướng.
- Tìm hiểu các công ty tư vấn việc làm.

II
CON ĐƯỜNG THĂNG TIẾN

LÀM THẾ NÀO ĐỂ CẤP TRÊN CÓ CẢM TÌNH VỚI BẠN

Muốn giải quyết tốt mối quan hệ giữa bạn với cấp trên, điều mấu chốt là bạn phải hiểu được tính cách, quan điểm và cách sống của cấp trên. Chẳng hạn như, bạn nắm được thành tích công tác trước đây của cấp trên, từ đó tìm hiểu dần thói quen và phong cách làm việc của cấp trên. Nếu bạn muốn thành công, bạn hãy cố gắng tìm hiểu mọi mặt có liên quan. Hơn nữa bạn phải thích ứng với nó, như vậy sẽ có lợi cho bạn khi công tác bên cạnh cấp trên.

Bạn nên khéo léo thông qua những người đã từng công tác, giao thiệp với họ để tìm hiểu về cấp trên của bạn. Nhất là thói quen và phong cách làm việc; qua đó, bạn biết khi ông ta làm việc thường hay quan tâm đến điều gì và tránh những điều gì?

Lần đầu, khi bạn mới gặp ông ta cũng chính là lúc bạn bắt đầu tìm hiểu về ông ta. Lần đầu gặp mặt không nên ngồi lâu, bàn nhiều vấn đề quá và nên linh hoạt thay đổi đầu đề câu chuyện. Qua lần tiếp xúc này, bạn có thể biết được tính cách, tướng mạo, cách nói năng, phong độ và tính cách v.v…; đồng thời cũng hiểu được những kỳ vọng của ông ta đối với bạn? Bạn có những nhiệm vụ gì, đối thủ cạnh tranh với bạn là ai? Nhưng chỉ mới gặp lần đầu, bạn chưa thể xác định dứt khoát bạn sẽ đảm đương công việc gì, phạm vi quyền lực của bạn đến đâu?

Không có gì đảm bảo cho bạn muốn gì được nấy. Cơ hội đó nhiều hay ít ảnh hưởng đối với cấp trên của bạn ở mức độ nào? bạn có thể sắm vai gì? quyền hành người ta giao cho bạn lớn hay bé v.v…Tất cả những điều đó còn đang là ẩn số, ai dám đoan chắc nó bất biến.

Nếu như bạn đã có sự chuẩn bị tốt, để lại một ấn tượng đẹp đối với vị cấp trên tương lai của bạn; bạn sẽ có cơ hội mà bạn ấp ủ; bạn trở thành người được cấp trên vừa lòng và trọng dụng.

HIỂU RÕ CHỖ ĐỨNG CỦA MÌNH

Mối quan hệ giữa bạn và cấp trên có thể thay đổi được và cũng nên thay đổi. Khi bạn có một thời gian công tác nhất định và ít nhiều đã có một số thành tích, độ tín nhiệm và lòng tin giữa bạn và cấp trên đã vững chãi hơn xưa rất nhiều. Mục tiêu nằm trong dự kiến của

bạn đã rõ ràng hơn. Mặc dù như vậy, khi quyền lực tập trung tay bạn khá nhiều thì chính là lúc bạn cần thận trọng nhất. Trước tiên bạn hãy nhận rõ quyền hạn được giao để có hành động thích hợp, nói chung là không nên để xẩy ra vấn đề hoặc nếu có xẩy ra thì còn có thể cứu vãn.

Ngoài ra, khi tìm hiểu cấp trên của bạn, cần nắm được cả mặt ưu lẫn khuyết. Trên cơ sở đó, suy nghĩ thêm làm thế nào phát huy được tác dụng của bạn được nhiều nhất. Nếu cấp trên của bạn là một nhân vật quan trọng, bạn cần sắp xếp công việc tỉ mỉ hơn, điều chỉnh để thích nghi với yêu cầu của lãnh đạo. Nếu cấp trên của bạn là chuyên gia của một lĩnh vực nào đó; còn những mặt khác, ông ta không được thông thạo thì bạn hãy dồn tất cả nỗ lực của bạn vào mặt mà ông ta còn yếu. Cũng tương tự như thế, nếu bạn giỏi trong một lĩnh vực nào đó và mặt mạnh đó đối với cấp trên hay công ty của bạn có tác dụng, thì bạn cần cố gắng tìm mọi cách phát huy sở trường của mình.

Nói tóm lại, ở lĩnh vực mà bạn đã đi sâu nghiên cứu; bạn cần hiểu vấn đề đó sâu hơn, cặn kẽ hơn cấp trên của bạn. Hiểu sâu và nắm vững những chi tiết và tình hình phát triển của nó trong tiến trình công tác là trách nhiệm của bạn.

Bạn phải thực hiện lời hứa của bạn, hoàn thành nhiệm vụ trong thời gian quy định.

Trước khi bạn nhận nhiệm vụ gì đó, đã qua suy tính kỹ mà không thể hoàn thành theo đúng thời gian quy định. Lúc này cần trình bày rõ càng sớm càng tốt. Bởi vì làm như vậy bạn còn kịp thời gian đề nghị điều chỉnh kế hoạch.

Còn một điểm nữa cần hết sức chú ý. Nếu có gì bạn không biết, bạn phải thành thật nói với cấp trên, không nên giả vờ biết. Nhưng nói như thế nào thì đó lại là một vấn đề rất tế nhị. Không thể đơn giản nói ra "Tôi không biết". Điều đó sẽ không giúp ích gì cho bạn, trái lại để lại ấn tượng không tốt; bạn có thể diễn đạt "Ngài cho tôi thời gian thử xem?!" Bạn nên biết lúc nào có thể thoái thác. Nhưng không nên thoái thác nhiều quá hay tỏ ra không vui. Bởi vì rất nhiều trường hợp, việc mà bạn đang làm đó là để giảm áp lực và gánh nặng cho cấp trên chứ không phải lại tăng thêm phiền phức cho ông ta.

Điểm cuối cùng cần nhấn mạnh. Bạn cần tìm hiểu cấp trên thường hay dùng phương thức như thế nào để đánh giá cấp dưới, đồng thời dựa đó vào để phán đoán ấn tượng mà bạn đã để lại cho ông ta đã có những gì. Nếu bạn đã tạo được ấn tượng tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ bạn sẽ tránh được những vấp váp.

KHÉO LÉO THU HÚT SỰ CHÚ Ý CỦA CẤP TRÊN

Ông chủ của bạn không phải tự nhiên vô cớ chú ý nhiều đến bạn. Bạn cần tranh thủ thời cơ để thể hiện mình. Bạn hãy toàn tâm toàn ý hoàn thành tốt nhiệm vụ. Để tạo ra nhiều cơ hội thể hiện mình, bạn cần tìm hiểu chế độ đề bạt của công ty, mục tiêu và mối quan hệ nhân sự. Bạn cần tìm hiểu xem lãnh đạo thích thái độ công tác của công nhân như thế nào? Bởi vì những mặt đó cũng đồng nghĩa với chế độ đề bạt.

Để thể hiện mình có những phương cách như sau

1- Chủ động nhận nhiệm vụ mới

Khi ông chủ nêu lên một kế hoạch công tác mới, bạn có thể xung phong nhận nhiệm vụ. Đề nghị ông ta cho bạn cơ hội thử xem. Tất nhiên, bạn phải cân nhắc khả năng của mình; tránh để ông cấp trên cho rằng bạn không biết lượng sức mình.

2- Thể hiện khả năng của mình một cách đúng mức

Hoàn thành những công việc nhỏ, bạn không cần thiết phải trưng bày thành tích ra trước bất cứ ai, để lại cho họ một ấn tượng quá tầm thường. Nhưng khi bạn có điều kiện đảm nhận những công việc quan trọng. Vô tình hay hữu ý, bạn hãy bộc lộ những thành tích ấy ra, làm cho mọi người trong công ty chú ý đến bạn. Điều này rất quan trọng vì ông chủ có chú ý đến bạn hay không là do sự nổi tiếng của bạn trong công ty. Hãy đậy điệm những thành tích vụn vặt, biết phô ra những thành tích nổi trội, bạn có thể thu được cả danh lẫn lợi.

3- Không nên che giấu thành tích của mình

Lãnh đạo chưa hẳn đã thích những người quá khiêm tốn. Có lúc, do quá khiêm tốn mà chịu thiệt đấy! Khi bạn dẫn đầu một bộ phận công nhân viên hoàn thành một công việc nặng nhọc nào đó; bạn báo cáo tình hình với ông chủ. Bạn phải biết đặt giá trị của mình vào chỗ dễ nhận biết nhất, không nên quá khiêm tốn, hy vọng đạo đức cao đẹp sẽ giúp bạn thắng cuộc. Đó là cách làm của kẻ mọt sách. Bạn không nói ra, người khác cũng chẳng nhắc tới, thử hỏi ông chủ đến bao giờ mới biết bạn đã làm những việc gì?

4- Không nên phục tùng tuyệt đối?

Người xưa đã nói "Tướng tại ngoại, quân mệnh hữu sở bất thụ" (ứng phó với một ông chủ kém người, bạn bắt buộc phải chọn giải pháp phục tùng tuyệt đối). Nhưng không phải ông chủ nào cũng thích như thế, nhất là những ông chủ nhanh nhạy năng nổ

5- Phải đảm bảo cho bạn có một sức khoẻ dồi dào

Đừng vì bạn thức suốt đêm để làm cho kịp công việc mà tỏ vẻ mệt mỏi và mong nhờ đó sẽ được ông chủ tỏ lòng ái ngại. Bởi vì chỉ có những con người nhu nhược mới mong người khác thông cảm. Nếu ông chủ tỏ ra ái ngại thay cho bạn thì chính ông ta cũng sinh ra sự hoài nghi về khả năng của bạn. Bất cứ trong trường hợp nào, trước mặt ông chủ bạn phải luôn luôn tỏ ra mình là con người sung sức, trạng thái tinh thần luôn luôn khoẻ khoắn, hoạt bát. Như vậy ông chủ sẽ yên tâm và sẽ giao cho bạn nhiệm vụ quan trọng hơn.

6- Không ngừng sáng tạo

Bạn hãy chứng tỏ mình toàn tâm toàn ý cho sự nghiệp của công ty. Không chỉ dừng lại ở đấy mà bạn hãy thử dùng mọi cách để nâng cao hiệu suất công việc. Điều đó bạn sẽ để lại cho ông chủ một ấn tượng sâu sắc. Một con người nhạy bén thường biết cách thu hút sự chú ý của mọi người.

BIẾT TUỲ CƠ ỨNG BIẾN ĐỂ ĐƯỢC CẤP TRÊN TIN YÊU

Con người làm việc hoạt bát, nhanh nhạy, biết ứng biến thích hợp sẽ có thành tích hơn người. Ông chủ bao giờ cũng thích cấp dưới của mình phải là những người có năng lực như vậy, chứ không thích họ chỉ biết khoe mẽ đầu môi. Nhưng bạn lại cần thể hiện cho được khả năng tiềm ẩn của mình, đừng làm cho ông chủ hiểu nhầm rằng mình đã dốc toàn lực. Muốn đạt được như vậy, biết tuỳ cơ ứng biết là một kế sách rất quan trọng. Không ít các ông chủ đều cho rằng cấp dưới của mình không biết biến hoá, rất máy móc, dù cho ông ta không phủ nhận họ là những con người cần cù, không ngại vất vả gian lao. Nhưng những con người như vậy trong mắt ông ta cũng chỉ là những con trâu cày, chỉ biết ăn no vác nặng, phải có người dắt mũi. Trong thực tế, người chăn trâu mới chính là người hiểu rõ nên làm việc gì, nên làm vào lúc nào, đồng thời hiểu rõ kỹ xảo biến hoá. Trong quá trình công tác, mỗi khi gặp khó khăn hành vi ứng biến của bạn có phù hợp hợp không? Đó là những căn cứ để ông chủ cho điểm hay trừ điểm. Giả dụ sự ứng biến của bạn phù hợp với cách nghĩ của ông chủ, bạn sẽ nhận được sự tán thưởng của ông chủ. Thường ngày bạn biểu hiện rất tốt. Thế nhưng bạn chưa qua sự khảo nghiệm của ông chủ, hơn nữa đồng nghiệp của bạn cũng tỏ ra rất tốt. Trong trường hợp này khả năng thăng chức và tăng lương của bạn sẽ còn là một ẩn số. Trong những thời điểm then chốt cần xuất đầu lộ diện thì nên xuất đầu lộ diện.

Khả năng ứng biến không phải là do bẩm sinh mà phải trải qua học tập và rèn luyện không ngừng mới có được.

Dưới đây chúng tôi mách bạn một vài giải pháp khi gặp trở ngại.

1- Lấy mục tiêu của công ty làm mục tiêu của mình

Mục tiêu lớn nhất và cũng là mục tiêu cuối cùng của mỗi công ty là phải làm ra tiền. Thế nhưng, trong mục tiêu lớn đó còn vô số các mục tiêu nhỏ khác. Chẳng hạn như trong một năm tiến hành được bao nhiêu vụ buôn bán lớn, thu hút được bao nhiêu khách hàng hoặc làm cho bao nhiêu doanh mục thu được lãi? Ngoài cách đã làm còn cần những giải pháp gì khác để phối hợp làm cho công ty phát triển.

Nếu bạn chỉ khư khư ôm lấy phần việc của mình đã làm và coi như mọi việc đã xong. Quan niệm đó hết sức sai lầm. Đối với suy nghĩ của một người chủ, chuyện bạn làm xong phần việc của mình chỉ mới là vì lợi ích của bạn, chứ chưa phải vì lợi ích của công ty. Tuy rằng bạn đã làm xong công việc cơ bản nhất, nhưng còn cách rất xa yêu cầu thực tế của nó. Trong quá trình công tác, bạn phải hiểu rõ yêu cầu và sự thay đổi của nó như lòng bàn tay. Nhất là khi bạn gặp một ông chủ có kỳ vọng lớn hay ứng biến nhanh nhạy. Họ luôn luôn

thay đổi mục tiêu công tác theo ý thích của mình, bạn phải bám sát họ để thực hiện các mục tiêu đó, lấy mục tiêu của họ làm mục tiêu của bạn.

2- Thay vì từ chối, hãy tiếp nhận

Trong công tác nếu bạn gặp một ông chủ khó tính thì thật đáng ngại. Không ít người oán trách, ta thán những ông chủ như thế và kể lể rằng vì lẽ đó mà bản thân phải chịu đựng một áp lực trong mối quan hệ giữa con người với con người. Thực ra trong giao tiếp xã hội, sự trao đổi, thông thường trong mối quan hệ giữa con người với con người là một mối quan hệ tương hỗ, tuần hoàn. Gieo như thế nào thì gặt hái được kết quả như vậy. Nếu gây áp lực cho nhau thì sẽ chịu lại một áp lực như thế. Chỉ khi nào biến hoá sự đối kháng thành sự thống nhất thì quan hệ mới tốt đẹp được.

3- Dĩ bất biến ứng vạn biến

Phương pháp này thích nghi với người có khả năng ứng biến tương đối yếu, cũng có khi người thông minh và người ứng biến nhanh nhạy sử dụng phương pháp này. Chẳng hạn như gặp phải sự cố đột nhiên có một số người tỏ ra sợ hãi, không biết cách nên xử trí ra sao. Trong thực tế, nếu bấn lên chỉ biết dậm chân kêu trời thì chi bằng bình tĩnh coi như không có việc xẩy ra để ứng phó. Kỳ thực, có một số sự việc mang tính chất quá độ, không nhất thiết phải có ngay sự phản ứng. Ví dụ, khi gặp phải một khách hàng ngang ngạnh, lúc này bạn chỉ cần tỏ ra mềm dẻo với họ và vẫn giữ được phong cách từ trước đến giờ. Như vậy cũng đủ để đối phó rồi.

4- Làm theo trình tự công việc của mình

Có một số ông chủ yêu cầu cấp dưới phải làm theo kế hoạch của ông ta. Nhưng nếu theo kế hoạch đó, cấp dưới rất khó lòng phối hợp vì bản thân kế hoạch đó còn nhiều thiếu sót. Trong trường hợp này, bạn dự định thảo luận với ông ta thì sẽ chẳng có tác dụng gì. Bởi vì, điều đó chứng tỏ cách làm của bạn thông minh hơn ông chủ, do vậy bạn sẽ chuốc lấy thất bại. Cách tốt nhất là bạn vẫn tiếp thu lời yêu cầu của ông ta, nhưng trong hành động thì bạn làm theo trình tự mà bạn đã vạch.

SÁU BÍ QUYẾT ĐỂ ĐƯỢC CẤP TRÊN TÍN NHIỆM

1- Trở thành người tin cẩn của lãnh đạo

Trung thành đối với lãnh đạo là điều cực kỳ quan trọng. Chẳng hạn như tài xế của một số cơ quan đều là "người nhà". Nếu không phải người tâm đắc, những điều họ nói, họ thảo luận, những việc họ làm để lọt ra ngoài sẽ bất lợi. Do vậy, muốn trở thành "người nhà", trên lời nói và hành động của bạn phải tỏ ra đáng tin cậy, kính trọng ông ta. Trong công tác nếu cấp trên gặp điều không may, bạn tuyệt đối không được tỏ ra thờ ơ, lãnh đạm.

2- Dành công lao cho lãnh đạo

Người lãnh đạo là đầu não của một đơn vị. Đơn vị công tác tốt hay xấu là do khả năng chính trị của người lãnh đạo. Do vậy, năng lực công tác mạnh hay yếu là một tiêu chuẩn để đánh giá cấp dưới. Cấp trên thường thích những cấp dưới thông minh, nhanh nhạy, chịu động não và có tính sáng tạo trong công tác. Những người như vậy thường hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Nhưng sau khi hoàn thành nhiệm vụ, bạn cần biết cách dành công lao đó cho lãnh đạo. Người Trung Quốc khi nói về thành tích bản thân, thường mở đầu: "Thành tích mà tôi đạt được, trước hết là nhờ sự giúp đỡ của lãnh đạo và tất cả các đồng chí!" Những lời nói đó tuy có phần khách sáo nhưng lại cực kỳ có tác dụng; chứng tỏ bạn khiêm tốn, chu đáo; qua đó làm giảm sự đố kỵ của người khác.

3- Không nên bỏ lỡ cơ hội để thể hiện mình

Người ta thường nói: Đường xa mới biết ngựa hay", hay "lửa thử vàng, gian nan thử sức". Vào những thời điểm quyết định nhất, người lãnh đạo mới thực sự hiểu rõ cấp dưới của mình. Khi sự việc nào đó đi vào ngõ cụt, sẽ rất có lợi nếu bạn tận tâm, tận lực giải quyết thành công vấn đề. Cấp trên sẽ có sự đánh giá cao và tin yêu bạn. Khi tư tưởng, tâm tư, tình cảm hay cuộc sống của người lãnh đạo có những vấn đề khúc mắc, nếu bạn biết lựa lời và thời cơ để an ủi, động viên thì cũng dễ làm cho lãnh đạo cảm kích. Những lúc như vậy bạn cố gắng tránh những biểu hiện vô tình hay thờ ơ trước sự việc, hoặc tỏ ra khiếp nhược, bất lực trước những gian nguy. Làm sao bạn có thể thoát khỏi búa rìu dư luận, mà trước hết là sự đánh giá của người lãnh đạo đối với mỗi hành vi và thái độ của bạn?

4- Học cách trao đổi, chuyện trò với cấp trên

Ca ngợi ngưỡng mộ không có nghĩa là nịnh bợ xun xoe. Ca ngợi một đặc điểm nào đó của cấp trên có nghĩa là bạn đã khẳng định đặc điểm đó. Chỉ cần nó là ưu điểm, là sở trường, có lợi cho tập thể thì bạn không cần do dự biểu lộ sự tán dương của mình.Cấp trên cũng cần sự đánh giá của người khác để hiểu rõ thành tích của mình và địa vị của mình trong mắt người khác. Khi ông ta được bạn ca ngợi, ông ta cảm thấy tự hào và cảm thấy có thiện cảm hơn với mọi người chung quanh. Tất nhiên, ai đó thông minh tài trí thì cần ca ngợi, nhưng nếu ca ngợi không khéo dễ làm cho người ta nghi ngờ về sự ca ngợi, tán dương đó.

Khi nói chuyện cần tìm những nội dung tự nhiên, dí dỏm để cấp trên thoải mái phát biểu ý kiến của mình. Bạn thỉnh thoảng có sự tán đồng tế nhị hay xen kẽ nêu lên những câu hỏi khác. Qua sự đối thoại ông ta thấy bạn là người có tri thức có văn hoá, có tầm nhìn. Tự nhiên ông ta thấy năng lực và giá trị của bạn. Khi nói chuyện cần tránh sử dụng những thuật ngữ khoa học mà cấp trên không thông thạo lắm. Làm như thế, ông ta có cảm giác như bạn đang chơi xỏ ông ta và liệu chừng tài năng của bạn có lúc trở thành mối uy hiếp đối với ông ta không? Điều đó sẽ khiến người ta cảnh giác, nên đã hạn chế sự phát triển của bạn.

5- Quan hệ với lãnh đạo không nên mật thiết quá

Thông thường người lãnh đạo không muốn quan hệ quá mật thiết với cấp dưới. Chủ yếu là ngại dư luận và muốn giữ uy tín của ông ta trong mắt bạn. Đồng thời, bất kỳ người lãnh đạo nào trong công tác đều rất chú trọng đến phương pháp, đến nghệ thuật, chú trọng đến giải pháp và cả thủ đoạn. Nếu như tất cả những điều đó của cấp trên bạn đều rõ mười mươi thì những giải pháp ấy, thủ đoạn ấy có nguy cơ sẽ thất bại.

Muốn đảm bảo một khoảng cách nhất định trong quan hệ với lãnh đạo, bạn cần chú ý những điều gì?

Trước tiên, bảo đảm công tác rất tiến triển, thông tin rõ ràng và giữ khoảng cách thích hợp. Bạn không nên tò mò về chuyện riêng của gia đình và đời tư của các vị lãnh đạo.

Để đảm bảo được khoảng cách trong quan hệ với lãnh đạo, cần chú ý tìm hiểu ý đồ và chủ trương chính của lãnh đạo, nhưng không nên việc lớn việc nhỏ đều tìm hiểu ý đồ của mỗi bước trong hành động và trong giải pháp là gì? Nếu bạn làm như vậy, cấp trên sẽ nhận xét bạn có cặp mắt quá tinh đời, mọi việc đều không lọt qua mắt bạn. Ông ta sẽ thấy khó làm việc!

Ông ta là cấp trên, bạn là cấp dưới; tất nhiên có nhiều việc ông ta phải giữ bí mật đối với bạn. Có những việc bạn chỉ cần biết nó là như vậy chứ không nên biết vì sao lại thế.

Giữ một khoảng cách nhất định trong quan hệ với lãnh đạo, cần chú ý cả thời gian, hoàn cảnh và địa điểm. Khi thuận tiện bạn có thể cởi mở hơn. Nhưng khi công khai hay trong quan hệ công tác, thì bạn nên tránh hoặc nói gọn lại.

Giữ một khoảng cách nhất định trong quan hệ với lãnh đạo, bạn cần chú ý: tiếp thu tất cả những điều ông ta phê bình bạn nhưng phải có cách nhìn nhận riêng của bạn; lắng nghe tất cả mọi ý kiến của ông ta, nhưng khi phát biểu ý kiến thì phải chọn lọc cân nhắc. Có nghĩa là không phải người ta nói gì mình cũng lặp lại như thế.

6- Đừng nên tỏ ra trứng khôn hơn vịt

Trương Đồng và Lý Quốc là bạn cùng học đại học với nhau. Sau khi tốt nghiệp, họ công tác với nhau ở cùng bộ phận. Mỗi lần Trương Đồng báo cáo tình hình công tác với trên, cậu ta luôn sợ xẩy ra sơ xuất. Còn Lý Quốc cứ thản nhiên như không. Có lúc cậu ta bỏ đâu quên đấy, chẳng thế mà đã có đôi lần được cấp trên nhắc nhở. Cùng một sự việc, Trương Đồng tự mình hoàn thành nhiệm vụ; còn Lý Quốc được nhiều người trong bộ môn giúp cậu ta hoàn thành, thậm chí lãnh đạo cũng quan tâm bày vẽ cho Lý Quốc. Trương Đồng và Lý Quốc sống chung với nhau bốn năm trời trên ghế đại học nên rất rõ về nhau. Trong ấn tượng của Trương Đồng, Lý Quốc là một sinh viên hết sức tỉ mỉ, hơn nữa tính tự chủ rất cao, tính độc lập hoàn thành nhiệm vụ rất cao; thật không ngờ bây giờ lại như vậy. Bạn đồng nghiệp rất thích giao lưu với Lý Quốc, lãnh đạo cũng không vì cậu ta vô tâm mà sinh ra ghét bỏ; thậm chí khi có vấn đề gì khúc mắc, còn gọi Lý Quốc đến để trao đổi. Nhưng đối với Trương Đồng

thái độ chẳng ngọt mà cũng chẳng nhạt. Thời gian trôi qua, địa vị của Lý Quốc ở trong văn phòng được đề cao, có hướng được bồi dưỡng vị trí chủ quản. Còn Trương Đồng dẫu cho cậu ta công tác vẫn, hết sức tận tuỵ nỗ lực, nhưng vẫn không được lãnh đạo ngó ngàng gì tới. Trương Đồng rất khổ tâm, không tìm được căn nguyên vì sao lại như vậy?

Tâm lý của lãnh đạo thông thường là thấy mình sáng suốt hơn cấp dưới; Và họ thông qua việc chỉ đạo công tác cho cấp dưới để thể hiện điều này. Mặt nào đó trong công tác mà cấp dưới còn chưa hoàn chỉnh, trong mắt của người lãnh đạo đó cũng là chuyện thường tình mà thôi và tất nhiên họ có trách nhiệm phải chỉ ra cho họ thấy, làm như vậy vừa thể hiện năng lực lại vừa xây dựng được quyền uy của họ.

Nhưng cần tránh lạm dụng thì rất có thể kết quả sẽ ngược lại, bạn vô tình đã làm cho lãnh đạo đánh giá bạn không có khả năng. Nhất là gặp phải ông chủ khó tính, bạn không những đã không nhận được sự chỉ bảo, mà còn bị quở trách nữa kia.

TÁM MƯU KẾ LỚN THỂ HIỆN TÀI NĂNG

Được tín nhiệm, được thuyên chuyển và được đề bạt. Ai mà chẳng mong cầu được ước thấy. Cấp trên của bạn là người quyết định sự thăng tiến của bạn. Do vậy, khi bạn đã trở thành người được cấp trên tin dùng, bạn sẽ thuận buồm xuôi gió trong công tác. Làm sao để trở thành người được tin dùng? Dưới đây là một số cách thể hiện tài năng của bạn:

1- Hãy thể hiện lòng say mê công việc của bạn

Bạn hãy cố gắng tạo một cơ hội nào đó thể hiện sự hứng thú và lòng say mê của bạn đối với công ty và sản phẩm của nó dù là giờ làm việc hay khi đã tan ca; trước nhân viên của công ty hay là khách hàng hoặc bạn bè. Nếu bạn thể hiện được sự hứng thú và lòng say mê đó với họ; ngược lại, họ cũng sẽ cảm nhận rằng bạn là con người có sự tự tin và gắn bó đối với công ty.

Những trường hợp nói trên thường đòi hỏi bạn phải làm thêm giờ. Dựa vào tính chất công việc khác nhau mà cách làm việc vượt mức cũng khác nhau. Chẳng hạn, nếu muốn hoàn thành một kế hoạch, có thể công ty phải làm ngoài giờ. Nếu muốn thanh toán hết mọi khúc mắc trong công tác quản lý, cuối tuần bạn cần kiểm tra lại tài liệu và suy nghĩ kỹ hơn. Nếu muốn thu thập thông tin, có thể ngoài giờ hành chính, bạn liên lạc với đồng nghiệp. Nói tóm lại tất cả những việc bạn làm, bạn sẽ được công ty ủng hộ qua đó mà củng cố thêm vị trí của bạn

2- Dám gánh vác việc nặng

Mỗi phòng ban trong công ty hay mỗi cương vị công tác đều có chức năng của nó. Nhưng có những sự việc đột xuất không thể phân chia rạch ròi đây là trách nhiệm của ai được. Mà những công việc này thường là những công việc khẩn trương và quan trọng. Nếu bạn là một người quản lý có trách nhiệm, bạn sẽ xuất phát từ lợi ích của công ty để tích cực

xử lý công việc này. Nếu đó là một nhiệm vụ nặng nề, bạn sẽ chủ động đứng ra gánh vác lo liệu, chưa biết công việc đó thành công nhiều hay ít, nhưng tinh thần dám xả thân sẽ để lại trong lòng mọi người một ấn tượng tốt về bạn. Hơn nữa, gánh vác nhiệm vụ nặng nề cũng là một cơ hội hiếm có để rèn luyện bản thân.

Dần dần năng lực và kinh nghiệm của bạn sẽ nhanh chóng nâng lên.

3- Hăng say làm việc theo yêu cầu của công ty

Nếu bạn luôn có khát vọng thăng tiến, không những bạn phải giải quyết công việc đâu vào đấy mà còn phải cáng đáng các công việc đột xuất khác còn phải quan tâm tới công tác quản lý và quy hoạch phát triển của công ty. Bạn hãy cố gắng vì công ty mà làm bất cứ lúc nào.

4- Đề xuất ý kiến với lãnh đạo công ty

Làm một công nhân viên tốt, bạn hãy dùng cặp mắt của người làm công tác quản lý để chú ý tới các việc xẩy ra trong công ty, đồng thời nhanh chóng quy nạp, tổng kết những vấn đề vừa phát hiện được góp ý về công tác quản lý với lãnh đạo.

Cấp trên của bạn có thể không bố trí bạn đảm nhiệm công việc đó, nhưng khả năng quản lý của bạn sẽ được cấp trên ghi nhận.

Ngoài việc đề xuất ý kiến về công tác quản lý ra, một số phương pháp nhỏ về công tác quản lý bạn có thể cùng đồng nghiệp tổ chức thực hiện. Chỉ cần các mặt đó thực hiện có kết quả, nâng cao được hiệu suất làm việc của phòng ban, thì năng lực công tác của bạn sẽ được khẳng định.

5- Hãy thể hiện phương pháp làm việc của bạn

Trong công ty, điều mà cấp trên của bạn quan tâm nhất, không phải là bạn có lấy được lòng của ông ta hay không, mà là ở thành tích công tác của bạn ra sao? Muốn giữ cho mối quan hệ với cấp trên luôn xuôi chèo mát mái bạn cần chú ý đến phương pháp của bạn.

<u>Cách nhận mệnh lệnh</u>

Khi nhận lệnh, bạn cần chú ý những điểm dưới đây:

- Hãy ngừng tất cả những việc bạn đang dở tay, chuẩn bị nhận nhiệm vụ mới.
- Một mặt lắng nghe, một mặt ghi nhớ trọng điểm, chớ nên nói năng gì lúc đó.
- Đợi cho ông ta truyền đạt chỉ thị xong, bạn hãy nêu lên những vấn đề cần hỏi để lĩnh hội đầy đủ nhất nội dung của chỉ thị.
- Một lần nữa xác nhận lại thời gian hoàn thành nhiệm vụ và thứ tự chính, phụ.

<u>Phương pháp thực hiện nhiệm vụ</u>

- Phải lĩnh hội chính xác ý đồ của cấp trên, rồi mới bắt đầu hành động
- Dám chịu trách nhiệm đối với công việc được giao.
- Nắm vững tâm trạng của cấp trên, xây dựng kế hoạch công tác khả thi.
- Những vấn đề xẩy ra trong quá trình công tác, có thể tuỳ cơ ứng biến để giải quyết

Phương pháp báo cáo tình hình

- Nội dung báo cáo phải được chuẩn bị chu đáo và ghi chép hẳn hoi.
- Nếu nội dung báo cáo phức tạp, cần viết thành bản báo cáo chính thức.
- Trước tiên hãy bắt đầu từ kết luận, sau đó nói đến quá trình diễn biến và các vấn đề khác
- Cần thực sự cầu thị, không xen lẫn sự phán đoán chủ quan.

6- Dũng cảm chịu trách nhiệm

Trong một công ty, lãnh đạo rất cần những công nhân viên dám làm, dám chịu trách nhiệm đối với công việc mình đảm nhận. Bởi vì trong xã hội hiện đại, tinh thần trách nhiệm là điều cực kỳ quan trọng. Bất kể đối với gia đình, công ty hay xã hội đều quan trọng cả.

Những gì có liên quan đến lợi ích của công ty thì bạn đừng do dự trong việc bảo vệ nó. Bởi vì bất kỳ một công nhân viên nào muốn được đề bạt, thì việc gì cũng là trách nhiệm của anh ta. Nếu bạn muốn ông chủ tin dùng bạn thì bạn nên nhanh chóng, tích cực nghĩ cách và nắm thời cơ để thể hiện trách nhiệm của mình đối với lợi ích của công ty, dù không liên quan đến trách nhiệm bản thân, bạn cũng nên ghé vai chung sức giải quyết.

7- Hãy chứng minh sự trung thành của bạn

Ông chủ không chỉ muốn làm ra lợi nhuận, điều ông ta kỳ vọng ở cán bộ công nhân viên trong công ty chính là: trách nhiệm của họ đối với sự nghiệp của công ty.

Điều làm cho ông chủ cảm động nhất là sự trung thành, của cấp dưới. Nếu bạn là một con người rất năng động trong kinh doanh nhưng bạn lại thiếu mất một cái cơ bản, cốt lõi là lòng trung thành đối với ông chủ; ăn ở hai lòng thì việc năng động đó lại là điều đáng sợ. Bởi vì bạn biết quá nhiều bí mật của các thương vụ, những điều cốt lõi của xí nghiệp thì hậu quả thật khôn lường.

Vì vậy, các ông chủ đều coi trọng và gửi gắm niềm tin cho vào những nhân viên trung thực, đáng tin. Có lúc họ phải dùng người năng lực ở mức bình thường nhưng trung thành vô hạn.

8- Bảo vệ quyền uy của cấp trên

Hiểu rõ và nắm chắc thái độ của cấp trên, điều đó có thể giúp bạn tạo dựng được sự tín nhiệm của cấp trên đối với bạn. Dưới đây là một số đức tính có lợi cho bước đường thăng tiến của bạn.

Trung thành: Cấp trên thường hy vọng cấp dưới trung thành đi theo mình trên con đường sự nghiệp, biết suy tôn ông ta, nghe theo lời chỉ huy của ông ta.

Khiêm tốn: Khiêm tốn chứng tỏ bạn biết xác định đúng vị trí của mình, biết làm vừa lòng người khác, có chí tiến thủ mong được sự chỉ bảo của trên và khiêm tốn học hỏi; bảo vệ quyền uy của cấp trên.

Thành thật: Trước mặt cấp trên không nên nói khoác, ăn gian làm dối. Thường thường những người như vậy dễ bị.

Chiều lòng: Nhiều khi ông chủ cũng chẳng phải hơn gì cấp dưới bao nhiêu, nhưng vì ông ta là ông chủ của bạn nên bạn phải vâng lệnh. Có lúc bạn buộc lòng phải tìm ra những chỗ ông ta ưu việt hơn bạn để bạn bày tỏ lòng tôn kính, sẵn sàng nghe lời ông ta dạy bảo, phục tùng và chiều lòng. Nếu cấp dưới biết vâng lời và chiều lòng cấp trên thì dù cho buổi ban đầu ông ta chưa có thiện cảm nhiều với bạn nhưng về sau dần dần ông ta sẽ thay đổi ấn tượng.

TÁM BÍ QUYẾT THỂ HIỆN SỰ MẪN CÁN

Cấp trên thường ưa thích những cấp dưới của mình là những người cần mẫn trong công tác. Nhưng thực ra cần mẫn không phải ai cũng làm được; thế là đã có người nghĩ ra một số chiêu, để thể hiện trong lúc làm việc tại văn phòng. Bạn có định thử xem sao không? Nhưng thực ra đó là những điều giả tạo.

1- Luôn thủ sẵn trong tay các tài liệu, văn bản

Người biết luôn luôn kè kè bên mình một số văn bản, tài liệu; tỏ vẻ ta đây công việc đang gấp gáp, có những việc đang cần báo cáo gấp với cấp trên. Nhưng trong tay bạn cầm tờ báo thì người ta nghĩ bạn đang tới "Toa lét". Và, nếu bạn trong tay trống trơn, người ta có thể hiểu ông bạn này chắc chuẩn bị đi ăn cơm. Lúc cần thiết bạn mang một ít tài liệu về nhà, người ta cho rằng bạn là một nhân vật quan trọng của công ty, là một cán bộ công nhân viên tốt không ngần ngại làm việc công ngoài giờ.

2- Luôn luôn ngồi trước máy tính

Rất nhiều người trong công ty vùi đầu trước máy tính, thực sự bận giải quyết việc của công ty. Nhưng ai biết đâu bạn đang làm việc gì? Thậm chí có những việc chẳng liên quan gì với công việc của công ty

3- Trên bàn làm việc chất đầy tài liệu, sách vở.

Chỉ có những cấp lãnh đạo công ty lớn mới có thư ký riêng thu dọn văn phòng. Trên bàn làm việc của bạn quá ư ngăn nắp, bạn bị người ta chê bai là không có việc để làm, không cần mẫn. Do vậy trên bàn làm việc của bạn chất đầy tài liệu, sách vở; hễ ai cần đến, bạn rút từ

trong đống hồ sơ dày cộp ra có ngay tài liệu họ cần; chứng tỏ công việc của bạn rất nặng nề. Nếu tài liệu không đủ thì còn khối sách vở!!

4- Để lại lời nhắn trên điện thoại xin giảm bớt lượng công tác

Nếu điện thoại của bạn có bộ phận nhắn tin, bạn không nên quá nhanh nhẩu đi nghe điện thoại. Ai cần thì cứ gọi điện thoại gọi đến công ty là có việc liên quan đến công ty. Hộp nhắn tin là công cụ rất hữu hiệu. Chẳng hạn có người gọi đến, nhắn bạn làm một việc gì đó. Bạn đợi đến giờ cơm trưa khi họ không có mặt mới nhắn tin trả lời họ, làm như vậy không ai có thể trách bạn là vô lễ mà có thể kéo dài thời gian xử lý công việc. Kéo dài thì cứ kéo dài, rồi đến lúc bạn lại nhận được có một cú nhắn tin: "Thưa ông, vừa rồi tôi có nhắn tin cho ông, nhưng xin cám ơn ông. Công việc đó chúng tôi đã thu xếp xong!"

5- Tỏ vẻ có việc khẩn, đang bận giải quyết

Khi bạn thấy người xung quanh đang rối tung rối mù; chứng tỏ họ có việc cần giải quyết gấp. Đúng rồi, bạn cũng làm ra một dáng vẻ như vậy; ông chủ sẽ thấy bạn luôn luôn tận tuỵ với công việc. Hoặc giả trước mắt thiên hạ bạn thở vắn than dài, người ta sẽ ái ngại cho bạn đang chịu áp lực công việc đè nặng.

6- Để cho cấp trên thấy bạn ra về sau chót

Bạn không nên bao giờ rời khỏi phòng làm việc sớm hơn ông chủ. Tốt nhất để cho mọi người ra về hết đâu đấy, bạn hẵng xuất hiện trước mặt ông ta. Có những thư tín quan trọng thường phát trước bảy giờ sáng và sau tám giờ tối. Cung cách làm việc của bạn sẽ để lại cho ông chủ ấn tượng tốt.

7- Tỏ ra mình bắt kịp những tiến bộ của khoa học kỹ thuật mới

Những lúc rỗi rãi bạn chớ quên xem tạp chí tin học, máy tính. Nắm bắt kịp thời những tư liệu thông tin trong khoa học kỹ thuật đang thịnh hành và những sản phẩm mới. Trong các cuộc hội thảo trước đám đông, bạn thao thao tung ra những thuật ngữ mới; đồng nghiệp sẽ phải ngạc nhiên vì bạn tinh thông về công nghệ hiện đại.

8- Cố gắng liên lạc nhiều với cấp trên bằng thư điện tử

Khi bạn tiến hành độc lập một công việc gì đó, bạn cố gắng dùng thư điện tử để liên lạc, báo cáo với cấp trên sự tiến triển của công việc. Thời gian gửi có lúc vào sáng sớm, có lúc vào chập tối, ông chủ sẽ nhận thấy bạn rất tận tâm với công việc; hơn nữa rất chú ý giữ liên lạc với ông ta.

BIẾT GIỮ HOÀ KHÍ

Trước hết ta cần nhận rõ một điều, dù cho bạn có tài giỏi đến mấy, kiệt xuất đến mấy vẫn có thể bị lãnh đạo "lên lớp". Lần đầu bị ông chủ gay gắt chỉ trích bạn cảm thấy khó chịu vô cùng. Nhưng, dù thế nào đi nữa, bạn cần cố gắng vượt cửa ải này.

Có một số người trước sự nặng lời chỉ trích đó, thường nghĩ: "Lần này coi như hết, bị cấp trên ghét bỏ rồi" lại có người tức giận: "Mắng mỏ như vậy ai mà chịu nổi, phen này sẽ xin thôi việc!!" Thực ra không cần cả nghĩ như vậy mà tốt hơn hãy tỏ ra bình tĩnh.

Đối với nguyên nhân bị khiển trách, ta cần có sự nhìn nhận rõ ràng để không bao giờ tái phạm.

Trên thực tế, khiển trách và bị khiển trách chẳng qua cũng là một sự trao đổi giữa cấp trên với bạn. Khi bạn bị khiển trách cũng là lúc cấp trên công nhận bạn là người hợp tác chân chính, lâu dài với ông ta. Hơn nữa nội dung khiển trách, phần lớn là ý kiến của cấp trên về những vấn đề xoay quanh nghiệp vụ, bạn hãy bình tâm lắng nghe, đừng bỏ sót những điều bổ ích.

Trên thực tế cho thấy không một nhân viên nào không bao giờ bị khiển trách. Bạn nên tận dụng cơ hội đó, tế nhị biến cái gọi là sự đay nghiến đó thành một nghệ thuật giao tiếp, để lại trong lòng ông chủ một ấn tượng tốt. Điều quan trọng nhất là thái độ vâng lời, trên mặt lộ vẻ hối hận nhận ra vấn đề, đồng thời chân thành dùng lời lẽ nhã nhặn xin lỗi cấp trên.

Sau khi bị quở trách tuyệt được không được mất chí khí cũng không cười đùa ha hả. Tất nhiên, điều quan trọng nhất là nhanh chóng sửa chữa sai lầm, phản ứng một cách vô lễ chỉ chuốc cho bạn những điều bất lợi.

NHỮNG BƯỚC ĐƯỜNG THĂNG TIẾN

Bạn thấy đồng nghiệp của mình người thì được thăng chức, kẻ thì được tăng lương, còn mình thì vẫn án binh bất động. Cớ sao vậy? Có lẽ bạn đang trong trạng thái bế tắc, chưa tìm được lời giải đáp. Thực ra, chẳng cần phải oán thán. Bởi vì, vấn đề xẩy ra không phải là ở năng lực của bạn mà là do mối quan hệ của bạn không tốt. Để có cơ hội phát triển, ta thử kiểm nghiệm xem thử "Cái gì khiến người ta thích bạn?", điều đó có thể giúp ích cho bạn ít nhiều

1- Biết cách tán dương

Có một số vị lãnh đạo rất muốn được nghe các thông tin từ nhiều góc độ, nhưng các trợ lý của ông ta thì không hiểu được điều đó. Tuy là cấp trên nhưng họ cũng là những người bình thường; có nghĩa là họ thích được ca tụng nhiều hơn là chê bai.

2- Biết cách biếu tặng

Vào dịp lễ tết, nên có quà cho cấp trên hay không? Người lãnh đạo thường ngày không những chỉ dẫn cho bạn cách giải quyết công việc mà còn là người để bạn bàn bạc và tư vấn. Những công lao của cấp trên đối với sự tác thành cấp dưới thật là to lớn. Do vậy, vào dịp lễ, tết, đến chúc mừng và tặng quà để biểu lộ lòng biết ơn. Chỉ có điều, tuy biếu quà nhưng cái quý giá lại là ở tấm lòng. Nếu bạn định dựa vào món quà biếu của mình để được chiếu cố cái gì đấy thì bạn không nên đi vào dịp đại trà này, mà có thể chọn ngày thường bạn đến thăm và biếu quà thì có kết quả hơn.

3- Quan tâm tới "hậu phương" của cấp trên

Là nữ cán bộ công nhân viên, việc làm quen với vợ thủ trưởng sẽ có hiệu quả hơn là tiếp xúc với cấp trên. Nếu bạn có dịp tiếp xúc với vợ thủ trưởng, bạn nên nghĩ cách để được lòng bà ta. Bạn nhìn bà ta với cặp mắt hâm mộ, sau đó dùng lời lẽ hết sức tự nhiên, tế nhị ca tụng bà ta, nhất là những quý bà có nhan sắc. Bạn hãy khen ngợi những nét cong mà đấng tạo hoá ban tặng, khuôn mặt kiều diễm quý phái, nước da trắng hồng như trứng gà bóc. Tất nhiên những điều bạn ca tụng phải suýt soát với sự thực. Nếu bà ta vốn dĩ phì nộn, nước da xám xịt mà bạn lại dùng những lời lẽ đó để ca tụng, thì khác gì bạn đã châm biếm người ta.

4- Dựa vào sự tiến cử người khác để tiến cử mình

"Giới thiệu không phải là một công việc đơn thuần mà trong đó có cả tính sáng tạo". Bất kể là người khác nhờ bạn giới thiệu người, hay bạn giới thiệu người với người khác, đều không nên ngại phiền phức, mất thời gian mà làm qua loa cho xong chuyện.

Khi bạn nhờ người khác tiến cử bạn, trước hết hàng ngày bạn phải là người có tín nhiệm. Nếu thường ngày bạn không được tín nhiệm thì e rằng không ai chạy ngược chạy xuôi để lo cho bạn đâu! Nếu họ không thuận tình giới thiệu thì công việc giới thiệu đó cũng chỉ là đãi bôi cho qua chuyện. Như vậy thử hỏi làm sao có hiệu quả được.

Tĩnh và Anh đều là những người được cấp trên trọng dụng. Do vậy, họ là hai đối thủ của nhau trong đợt đề bạt sắp tới. Biết anh không giỏi trong việc viết quảng cáo, khi có dịp Tĩnh chủ động giới thiệu Anh với cấp trên đứng ra lo việc quảng cáo cho khách hàng. Kết quả là quảng cáo của Anh không được thông qua. Cuối cùng Tĩnh phải đứng ra thay Anh để hoàn thành công việc. Ngón đòn của Tĩnh quả thật lợi hại. Không những đã cho Anh đo ván, không lời nào thanh minh được mà còn làm cho cấp trên ngộ nhận Tĩnh là một con người khiêm tốn, biết trọng người tài đồng thời còn thể hiện cho cấp trên thấy mình hơn Anh ở chỗ nào?

Giới thiệu người khác, cũng là một cơ hội cho mình, cần tiến hành một cách thận trọng và tích cực. Tốt nhất đừng nên phân vân quá nhiều mà sinh ra do dự không dám quyết, nhưng cũng không vì thế mà được phép coi thường.

5- Biết tiết kiệm tiền cho công ty

Nhiều người cho rằng, những khoản do công ty chi trả, không cần phải chi tiêu hạn chế. Điều này sẽ khiến cấp trên có thành kiến không tốt.

Hãy giữ gìn tài sản của công ty như giữ gìn tài snả ucả mình. Bạn phải hiểu rằng, người chủ luôn luôn canh cánh trong lòng giá thành và lợi nhuận, do vậy việc thu chi hết sức thận trọng. Những việc xét thấy không cần chi thì tuyệt đối không chi. Những việc rõ ràng cần chi, nhưng vẫn phải tính có cách nào có thể tiết kiệm được nữa không? Nếu có, thì phải tiết kiệm bằng được.

Người chủ bao giờ cũng cần một nhân viên khiến ông ta yên tâm chứ không phải một người chỉ biết lo thu vén lợi ích riêng cho bản thân.

Do vậy, hãy rèn luyện cho bạn một nếp tư duy như cấp trên của bạn hãy tìm ra tiếng nói chung giữa bạn và họ. Cấp trên sẽ hài lòng với bạn và họ chẳng ngại ngần gì mà không trao trọng trách cho bạn. Và như thế, con đường thăng chức đang đón chờ bạn.

6- Mục tiêu làm việc rõ ràng

Bạn hãy xác định mục tiêu làm việc thật rành mạch, sao cho chất lượng của công việc được đảm bảo.

7- Không tơ hào đến vật dù cho nhỏ nhặt nhất của công ty

Cấp trên thường muốn cấp dưới biết tiết kiệm tiền cho công ty, dù cho bản thân họ có thể không biết làm như vậy.

Phải tiết kiệm từ việc lớn cho đến việc nhỏ. Chẳng hạn như không sử dụng máy in của công ty để in tài liệu của cá nhân, phải tách bạch giữa của công và của tư...

Công ty có thể nêu gương tốt trong cán bộ công nhân viên, Qua đó bình chọn ra một người biết tiết kiệm tiền cho công ty để đề bạt. Nhưng nếu vì điều kiện này mới được lọt vào danh sách những người có khả năng được đề bạt thì thật là một áp lực tâm lý khá nặng. Nhưng cái gì cũng vậy thôi, công có thành thì danh mới toại.

8- Tôn trọng cấp trên

- Trong công việc hàng ngày, bạn hãy tỏ rõ sự tôn trọng cần có đối với ông chủ. Khi ông ta đang giao nhiệm vụ cho bạn hoặc chỉ thị việc gì, bạn phải chăm chú lắng nghe, không được tỏ vẻ hờ hửng, thờ ơ.
- Bất cứ cấp trên đúng hay sai, trước hết bạn hãy lắng nghe ông ta nói, sau đó mới khéo léo biểu đạt cách nghĩ của mình.

Trong trường hợp cấp trên đúng, cấp dưới phải biểu thị sự tôn kính cần có. Điều này thì không có gì phải bàn. Nhưng nếu cảm thấy cấp trên sai, có nhiều người không kiềm chế được, lại muốn cùng cấp trên tranh cãi cho ra nhẽ hay trực tiếp vạch ra những chỗ ông ta sai.

Làm như vậy, có thể cấp trên cho bạn đúng. Nhưng về tâm lý và thể diện mà nói thì thật khó chấp nhận. Do vậy, bất cứ cấp trên đúng hay sai, bạn vẫn tỏ ra tôn trọng ông ta chứ không nên công kích hay trách móc.

9- Gỡ thế bí cho cấp trên

Lãnh đạo cũng là một người chứ không phải thần thánh, trong quyết sách cũng có những lúc có chỗ sai sót. Khi lãnh đạo và tập thể có mâu thuẫn, bạn nên mạnh dạn giúp cấp trên đưa ra lời giải thích và phối hợp công việc mà và mục đích cuối cùng vẫn đảm bảo được lợi ích của quần chúng. Còn đối với ông chủ, ở thời điểm gay cấn nhất có người giúp sức, sẽ rất tự nhiên coi bạn là người của ông ta. Trên thực tế, mối quan hệ giữa nhân viên và cấp trên hết sức tế nhị; nó vừa là quan hệ chủ thợ vừa là quan hệ bạn bè. Thật vậy, lãnh đạo và nhân viên khác nhau nhưng về tâm lý không nhất thiết có sự gián cách, Nếu cấp trên coi bạn như một người bạn, bạn sẽ có lợi thế về mặt tâm lý, có sự quan tâm và ủng hộ đặc biệt. Thậm chí, giữa bạn và ông chủ không có điều gì là không thổ lộ được. Đến đây có thể khẳng định rằng cái ngày mà bạn được cất nhắc đã không còn bao xa nữa.

Một trưởng phòng của công ty nọ do làm việc không hiệu quả nên tổng giám đốc khiển trách và trừ tiền thưởng của tất cả nhân viên trong phòng. Mọi người sự oán trách rằng chỉ vì trưởng phòng làm việc không ra gì, mà tất cả nhân viên chịu vạ lây.

Đúng lúc đó, anh A, một nhân viên trong công ty đứng dậy nói với mọi người: "Thực ra trưởng phòng bị tổng giám đốc khiển trách thì bản thân ông phải chịu trách nhiệm chứ không nên trừ tiền thưởng của tất cả". Mọi người khi nghe nói như vậy, nỗi bực dọc liền giảm đi. Anh này nói tiếp: Từ chỗ tổng giám đốc trở về cho đến giờ trưởng phòng hết sức buồn bã, quyết tâm tháng sau sẽ bù lại số tiền thưởng đó. Thực ra khuyết điểm lần này trước tiên là do trưởng phòng chịu trách nhiệm mà chính chúng ta cũng phải. Mong mọi người thông cảm với hoàn cảnh của trưởng phòng cùng đồng tâm hiệp lực để thành tốt kế hoạch của công ty.

Sự điều giải công việc của anh A thu được kết quả rất tốt. Theo lý mà nói, đây không thuộc quyền của nhân viên trong công ty. Nhưng cách làm của A đã làm cho trưởng phòng trút được gánh nặng, tâm trí cũng như minh mẫn hẳn lên. Tiếp đó trưởng phòng đã đề xuất kế hoạch của mình, động viên tinh thần và nhiệt tình của mọi người, khó khăn đã được giải quyết nhanh chóng. Vai trò của anh A trong quá trình này không phải là nhỏ, tất nhiên trưởng phòng nhìn cậu ta bằng anh mắt khác rồi. Khéo chèo chống để ông chủ thoát nạn, rõ ràng có lợi cho sự thăng chức của bạn trong nay mai.

10- Trở thành người quan trọng

Làm cho cấp trên cảm thấy không thể nào thiếu vai trò của bạn được bằng cách toàn ý phục vụ cấp trên để ông ta đạt được mục tiêu của sự nghiệp. Muốn làm được điều đó trước hết phải nhận rõ và đồng tình với mục tiêu sự nghiệp của công ty. Cấp trên muốn công ty phải phát triển nhanh, bạn không thể cho rằng cứ chậm rãi mà tiến. Cấp trên cho rằng ngôn từ trong một văn bản hết sức quan trọng, bạn không thể viết lách một cách cẩu thả được.

Cấp trên ra ngoài, bạn phải thủ thành ở đại bản doanh. Cấp trên đi những bước lớn, còn bạn đi những đường nét công phu, tinh tế. Bài bản đó nếu được thực hành tốt thì chẳng khác gì cá gặp nước.

11- Lập thành tích

Nếu bạn muốn vượt qua ai đó, bạn phải tìm một một người bảo trợ; một người có chức quyền trong công ty, có thể giúp bạn thăng tiến. Nhưng sự thăng tiến này không thực chất, không bền vững. Có một cách tốt hơn hãy cố gắng thu hút được thêm nhiều người ủng hộ bạn, kể cả những người trong công ty cũng như những người cùng ngành nghề biết bạn là một công nhân xuất sắc. Có được sự ủng hộ đó mà là do thành tích của bạn. Thành tích, tất nhiên phải là kết quả của sự nỗ lực phấn đấu không biết mệt mỏi của bạn.

12- Liên hệ định kỳ với cấp trên

Bạn phải giữ liên hệ với cấp trên để có phương pháp điều chỉnh công tác nhu cầu thay đổi nghiệp vụ công ty.

SỬ DỤNG QUYỀN HẠN HỢP LÝ

Mục đích quan trọng nhất của việc cấp trên đề bạt, thăng cấp, hay khen thưởng cán bộ công nhân viên là để họ có thể độc lập đảm nhiệm nhiệm vụ mới dưới sự thống nhất chỉ huy, sắp đặt chung của ông chủ. Dựa vào quyền hành mà ông chủ đã giao, có thể độc lập xử trí một cách xác đáng các vấn đề thuộc nghiệp vụ mà không cần việc lớn nhỏ gì cũng phải xin ý kiến thủ trưởng.

Trong thực tế, một công việc có tới hàng trăm đầu mối liên quan, hết sức phức tạp, nhất là đối với những công ty lớn, một mình giám đốc không thể tự mình cáng đáng lấy mọi việc mà phải giao cho cấp dưới đảm đương. Cơ chế quản lý ở các công ty hiện đại là phân quyền. Chỉ có những xí nghiệp lạc hậu, ông chủ mới áp dụng hình thức quản lý tập trung quyền lực.

Do vậy, những ông chủ nào có ý thức quản lý hiện đại, đều dám và tin tưởng chọn người tài để đảm đương chức vụ, biết thả tay cho họ độc lập công tác, qua đó mà khai thác được khả năng cấp dưới, lập thành tích và phát huy được mặt ưu việt của sức mạnh tập thể; nhằm làm cho công ty sôi động tiến bước.

Khi nhận một nhiệm vụ mới, có thể xẩy ra những trường hợp sau: Một mặt là ông chủ không hạn chế quyền hành, để cho cấp dưới mạnh dạn phụ trách một bộ phận nào đó hoặc một công tác cụ thể của một chi nhánh công ty. Nhưng do người được phân công đảm nhiệm chức trách đó thiếu kinh nghiệm quản lý của một giám đốc hoặc thiếu năng lực tương ứng mà lo sợ đến mức không triển khai công việc được. Như vậy các bạn nên nhớ mặc dầu có ông chủ đứng sau hậu thuẫn, nhưng nếu bạn không mạnh dạn thì đảm đương không nổi. Chỉ cần bạn mạnh dạn thì dù cho tiến hành không thật thuận lợi thì bạn cũng đã có một cơ hội tốt để rèn luyện khả năng của mình, tăng thêm tài năng của mình.

Còn một trường hợp khác thì ngược lại: người được giao quyền hạn không những đã sử dụng hết những quyền hạn được giao mà còn vượt quá quyền hạn của mình.

Tục ngữ có câu: "Thái quá cũng như bất cập". Có nghĩa là bất cứ việc gì cũng vậy nếu làm quá đi, cũng chẳng khác gì làm chưa tới nơi. Cả hai đều gây nên tổn thất.

III
GẠT BẰNG MỌI TRỞ LỰC, VƯỢT LÊN DẪN ĐẦU

HÃY THỂ HIỆN KHẢ NĂNG CỦA BẠN TRƯỚC QUẦN CHÚNG

Ngài You Ha Long, nguyên chủ tịch hạ nghị viện Mỹ, lúc bấy giờ chỉ mới là một tân nghị viên đang chuẩn bị lên diễn đàn để nói lên tiếng nói đầu tiên tại nghị trường hạ viện.

Trong khi đó, đâu đấy đã vang lên tiếng nói đầy châm biếm khi You Ha Long bước lên bục diễn thuyết: Hãy xem ngài thân sĩ bang Ilinoi sẽ móc trong hầu bao của ngài ra cỏ may, một đặc sản của Ilinoi để tặng chúng ta đấy!" Cả nghị trường rộ lên tiếng cười. You Ha Long không hề né tránh tiếng cười chế nhạo lố bịch đó dõng dạc cất tiếng: "Vâng, thưa các ngài, không những trong túi tôi có cỏ may, mà ngay trên mái tóc tôi cũng dính đầy cỏ may". Với lời phản kích tế nhị đó, You Ha Long bắt đầu nổi danh từ đó với cái tên "Ông nghị cỏ may".Có người cho đó là một sự cực kỳ ngẫu nhiên, nhưng hãy thử nhìn lại sự việc thật tỉ mỉ. Là một nghị viên mới, trẻ, nhưng cung cách và khẩu khí của ông đã toát lên khí chất của con người cầm lái.

Tổng thống RuDơVen được mệnh danh là: "Chính trị gia thành công nhất sau Napoleón" Phương pháp của ông ta dùng cũng như thế. Có một lần RuDơVen và Xpác Khơ Xư đang công tác tại vịnh Oyster, một máy chụp ảnh di động đã được lắp đạt ở cách chỗ của họ không xa lắm, nhằm thường xuyên chụp những cử chỉ, tư thế của RuDơVen. Về sau Xpác Khơ Xư kể lại rằng: Khi RuDơVen bắt đầu nói vài lời, hai tay ông ta còn đút trong túi quần, nhưng khi biết người thợ ảnh bắt đầu bấm máy thì ông ta rút tay ra khỏi túi quần và với phong thái rất tự nhiên, toát lên khí chất một chính trị gia giàu kinh nghiệm.

Giôn Fa Xin, một chủ nhà băng có uy tín ở bang Chi ca gô cho biết: Ông ta thường xuyên thắt nơ màu đỏ, cốt để mọi người nhận ra ông ta, ông ta còn nói: Phong cách độc đáo của một con người là vẻ bên ngoài dễ nhận ra nhất.

Nhưng cần lưu ý, cái làm cho người ta chú ý đó, phải hết sức tự nhiên, cần thích nghi với các môi trường khác nhau, tuyệt đối không pha trộn sự giả tạo hoặc phô trương kệch cỡm.

You Ha Long, "Ông nghị cỏ may" mang theo một phong cách hết sức bình dị, đại diện cho hàng triệu nông dân. Còn RuDơVen thì thích "Cuộc sống cần mẫn", biểu lộ xuất thân của

ông ta là "Cậu bé chăn trâu" và "Một kỵ sĩ dũng mãnh". Còn Giôn Fa Xin thuộc dạng người có thói quen và sở thích tự nhiên.

Vì vậy, dùng cách thể hiện bằng một hình thức, nổi trội cần tuân thủ nguyên tắc luôn giữ được sự hấp dẫn tự nhiên và chân thực.

Thực ra, cán bộ công nhân viên trong một cơ quan, nhân viên trong các công ty hay các diễn viên đều có thể vận dụng phương pháp này để tạo sự chú ý và mối thiện cảm đối với ông chủ và sự nổi trội của mình trước quần chúng.

Ta Ma Gô, một nhà văn được dân Mỹ hâm mộ, một hôm trời rơi đầy tuyết, ông vận một chiếc sơ mi bằng phờ la nen màu trắng, chậm rãi thả bộ trên một con hẻm nhỏ của đường phố Oa dinh tơn. Mọi người hâm mộ ông ta vì các tác phẩm mà ông ta đã xuất bản, hơn nữa ông ta đang soạn thảo một đề án trình bày với quốc hội về bản quyền xuất bản, dân Mỹ dễ nhận ra Ta Ma Gô vì dáng vẻ bên ngoài và cách ăn mặc của ông ta, thực ra cách ăn mặc đó cũng là một chủ ý của ông ta. Về sau Cơ Ra Cơ đã nói lại với mọi người: "Ta Ma Gô, với chiếc áo phờ la nen màu trắng,hoà lẫn vào trong màu trắng xóa của tuyết đã để lại một ấn tượng sâu trong lòng độc giả Mỹ, trở thành một đề tài bán tán trong công chúng Mỹ, TaMaGô đã đi vào lòng dân chúng Mỹ" Bất cứ nơi đâu, đều gây được tiếng vang. Trên báo chí, trên truyền hình, trong tầng lớp trung gian v.v... đều hào hứng đưa tin. Kết quả, một đề án trước đây chẳng được mấy chú ý, sau đó được đưa ra quần chúng thảo luận sâu rộng. Cuối cùng, chỉ còn một ít sửa chữa nhỏ và trở thành một nội dung về luật pháp được công bố trong xã hội Mỹ.

Phong cách của Ta Ma Gô, tuy lúc bấy giờ người dân Mỹ hơi khó hiểu, nhưng để kế hoạch của ông ta được người dân Mỹ chú ý tới ta thấy đây cũng là một nghệ thuật, một cách để thể hiện mình.

Trong thực tế của đời sống những ví dụ như thế còn rất nhiều. Pho (Ford) và công ty ôtô của ông ta đã có cách nói chuyện hài hước, khiến cho mọi người cười đến vỡ bụng. Trước tình hình đó, Pho tỏ ra đắc ý, hôn lên má của một người bạn và bảo: "Chớ xem đây là chuyện vụn vặt, mà đây là một cách quảng cáo tuyệt vời!"

Nhưng, quá trình tự làm nổi danh của mình cũng cần có chú ý đến tình hình, để khống chế ở mức độ vừa phải, thuận với trào lưu, nếu không sẽ gây nên sự phản tác dụng; sự nổi danh giúp người ta gặt hái được kết quả tốt. Ở đây nhân tiện nêu lên một câu mang tính răn dạy người đời của Trung Quốc: "Lòng đầy thiện chí, trồng hoa, hoa không sống. Dạ vốn vô tình, ương cành liễu,liễu chồi xanh!!"

Bấy giờ trên những chiếc mũ của nữ giới thường có trang điểm một chiếc lông vũ. Đó là mốt thời đại, nhưng Pô khơ lại có ý định làm ngược lại. Ông ta đưa ra lời bình luận trên tờ "Tạp chí sức khoẻ của phụ nữ ", ông ta đưa lời khuyên với những người thích đỏm dáng, hãy ra tay cứu vớt hàng triệu sinh mạng con chim đang bị vặt lông để làm vật trang sức cho phái đẹp. Ông ta còn đưa ra hàng loạt hình ảnh của những con chim giãy chết thảm thương. Sau gần bốn tháng trời tranh luận. Một kết quả duy nhất mà Pô khơ nhận được là: loại mũ

có trang trí lông vũ bán ra đã tăng lên trên gấp 4 lần. Pô khơ đã dùng cách thể hiện mình để công kích người khác, nhưng đã gặt hái được kết quả ngược lại; còn bán mũ lại thu được kết ngoài ý muốn.

Nhưng, kế sách biến cái không lợi thành cái có lợi, không nên sử dụng thường xuyên. Loại kế sách tự thể hiện mình, sở dĩ thành công đối với Ta Ma Gô, đối với Pho hay đối với người bán mũ lông chim là do một số nguyên nhân sau đây:

1. Họ có thể cung cấp cho người ta những nhu cầu thiết thực. Pho đã cung ứng cho thị trường những chiếc xe hơi giá rẻ, chất lượng tốt, Ta Ma Gô đã cung cấp cho xã hội văn bản pháp quy về quyền tác giả, còn anh bán mũ lông chim đã cung cấp cho phái đẹp đồ trang sức tăng thêm dáng dấp quý phái.
2. Cách gây sự chú ý của họ là cách làm dễ đi vào lòng người, tác động trước hết vào tình cảm, gây được sự đồng tình của mọi người khiến người ta khó quên.
3. Tình cảm của con người thường dễ thay đổi khi nhìn vào con người hay sự việc cụ thể. Do vậy, muốn hấp dẫn người đời, ắt phải biết đi vào thị hiếu và tình cảm của họ.

NĂM VŨ KHÍ ĐỂ ĐỐI PHÓ VỚI LỜI DÈM PHA

1- Dùng lời lẽ ngay thẳng để ứng phó với những lời giả dối, xấu xa

Nếu bạn nắm được ai là kẻ nói xấu sau lưng bạn, thì ngược lại bạn hãy cứ nói tốt về họ. Bất cứ đó là cấp trên hay đồng nghiệp, bạn vẫn có thể dùng cách đó. Nếu đem so sánh hai cung cách đó, cấp trên và đồng nghiệp đều dễ dàng nhận ra bạn là người có đạo đức, không tranh công đổ lỗi. Còn ngược lại, người nói xấu sau lưng bạn là con người bụng dạ nhỏ nhen, phẩm chất không tốt.

2- Giữ nét bình thản

Nếu bạn nghi ngờ ai đó nói xấu sau lưng bạn thì chớ có hấp tấp hành động vội vàng. Trước hết bạn hãy bình thản như chưa hề xảy ra chuyện gì. Người ta có thể công kích bạn, chẳng hạn như năng lực công tác yếu, thiếu tinh thần trách nhiệm, không chấp hành kỷ luật, có dã tâm v.v... Đối với những điều thị phi đó, nếu bạn vẫn tỏ ra chẳng cần quan tâm, cấp trên sẽ thay đổi cách nhìn nhận của ông ta, từ chỗ nghi ngờ bạn nay chuyển sang hoài nghi những người kia.

3- Công khai vạch trần

Đối với những vấn đề tương đối nghiêm trọng hành vi gian trá, trắng đen lẫn lộn thì phải dùng phương pháp luận chiến công khai. Kiên quyết vạch trần những điều đổi trắng thay đen mà họ đã tung ra, loại trừ ngay những hành vi bỉ ổi của đối phương.

Trước hết, phải chủ động công bố trước thiên hạ một cách tường tận sự thật đã xẩy ra. Làm cho mọi người nhìn nhận vấn đề một cách tổng quát, khách quan và toàn diện.

Tiếp đến bạn hãy công khai tranh luận với người đã tung tin thất thiệt, vạch trần những thủ đoạn xấu xa của họ.

Sau đó tế nhị dẫn dắt người ta đi vào đối chiếu, phân tích thực hư.

Với cách làm này, bạn có thể làm rõ trắng đen những cái gọi là "Tài liệu" "Báo cáo" "Chứng cớ" "Lời nói tự đáy lòng" v.v…

4- Dùng người thứ ba đứng ra giải thích thay bạn

Bạn có thể tìm một người bạn cảm thấy đáng tin cậy và có tín nhiệm đối với cấp trên đứng ra thay bạn giải thích sự việc. Dùng người thứ ba để giải thích những lời đồn đại, dèm pha có thể làm cho mọi người có cảm giác: vấn đề được đưa ra phân tích mang tính khách quan hơn, tránh được nguy cơ càng giải thích càng đi vào bế tắc.

5- Quyết không để đối thủ nắm đầu chuôi

Những kẻ gian nịnh, dùng lời ton hót để dèm pha hại người. Luôn tìm cách khoét sâu vào những mặt yếu của đối phương, cố gắng nắm đằng chuôi tạo thế để tấn công đối phương dồn dập và cố gây ra to chuyện. Nếu bạn biết thực sự cầu thị, lòng dạ ngay thẳng, chân chính vô tư, một con người có tín nhiệm, một con người đáng để tôn kính thì kẻ cơ hội chẳng có cách nào để khoét đục chân tường, tìm lời dèm pha bạn. Đây cũng là một cách đối phó có hiệu quả với những lời dèm pha.

KHÉO VẬN DỤNG MỐI QUAN HỆ LÀM NẤC THANG TIẾN THÂN

Trong cơ quan hay đơn vị thường có tình trạng ma cũ bắt nạt ma mới, người địa phương bắt nạt người từ nơi khác tới, mềm nắn rắn buông.

Ngày đầu, khi bạn mới bước vào nấc thang đầu tiên của sự nghiệp; bạn hãy chuẩn bị tốt tâm lý. Khi bạn bắt đầu đến công tác ở một môi trường mới tất cả đều rất xa lạ đối với bạn, bạn nên khiêm tốn nhờ người chỉ bảo; nếu trong trường hợp đó bạn không thành tâm và có lòng kiên nhẫn thì bạn sẽ gặp phải sự thờ ơ của người khác hoặc bạn khó nhận được sự đối xử tử tế. Nếu để xảy ra sai lầm bạn càng dễ bị người ta phê phán. Nếu lúc đó bạn lại nóng nảy hoặc tự cho mình là hơn người. Ắt sẽ làm rạn nứt mối quan hệ với đồng nghiệp và cũng gây nên những hậu quả bất lợi đối với công việc sau này của bạn.

Những lúc như vậy, bạn hãy tự chấn chỉnh lại thái độ của bản thân. Đối với những công việc mà mình chưa am hiểu thì bạn nên học hỏi đồng nghiệp. Nếu phạm phải sai lầm thì bạn

nên mạnh dạn, thành khẩn nhận lỗi và thực tâm sửa chữa lỗi lầm. Dù cho bước đầu gặp phải sự đối xử bất công, bạn cũng hãy nghĩ rằng đó là lệ thường của xã hội.

Vào lúc này, điều tốt nhất bạn nên làm là tìm hiểu công việc những điều gì có thể nhẫn nhục được thì hãy cứ nhẫn nhục mới. Chỉ có nắm chắc tình hình và hoàn cảnh, sau này người ta không dễ gì bắt nạt.

Bạn hãy tỏ ra mình là người ham học, ham hiểu biết, sẵn sàng giúp đỡ người khác. Chẳng hạn như có một bạn đồng nghiệp nào đó, giao cho bạn một công việc không thuộc chức trách cuả bạn; bạn hãy cố gắng hoàn thành nó. Bạn hãy coi đó là một cơ hội để học tập để nắm thêm nghiệp vụ. Đây là cơ hội để tiếp cận đồng nghiệp, xây dựng mối quan hệ thân thiết với bạn bè. Bạn nên hiểu rằng đó chỉ là những hiện tượng tạm thời; vì bạn mới đến, công việc chưa cố định. Do vậy, ai cũng muốn giao thử cho bạn làm xem sao. Và như thế, bạn và đồng nghiệp đã xây dựng mối quan hệ tốt đẹp hơn, những hiện tượng không hay tự nhiên mất dần.

Mặt khác nếu bạn có bất đồng đối với một đồng nghiệp nào đó thì trong công việc chung, bạn vẫn phải cộng tác chặt chẽ với họ, tuyệt đối không gây khó dễ cho họ. Phải quan tâm, giúp đỡ họ trong công việc chung, có gì khó khăn thì rất chân thành tìm cách giúp họ giải quyết, đồng tâm hiệp lực với họ hoàn thành nhiệm vụ.

Đối với những người bạn thân cận, bạn chớ dung túng cho họ làm điều gì gây tác hại cho việc công. Họ gặp những sai lầm nghiêm trọng, bạn kiên quyết đấu tranh để họ nhận ra và quyết tâm sửa chữa sai lầm. Bạn cố gắng dùng tình cảm bạn bè để khuyên nhủ họ, không thể nể nang, dung túng để họ trượt vào vũng bùn tội lỗi, huỷ hoại nhân cách, danh dự và tiền đồ của họ.

Trong công việc, bạn hãy chịu trách nhiệm đến cùng những công việc mà bạn nắm vững; đối với đồng sự thì bạn nên thành thật, thân thiện, đồng tâm hiệp lực cộng tác với họ. Trong đời sống riêng tư, thì tỏ ra nghiêm túc, trong sạch, chất phác, lành mạnh.v.v…Nếu bạn làm được những điều đó, thì có thể nói bạn đã vững vàng trong công tác.

Dần dà, các bạn đồng nghiệp sẽ hiểu và ủng hộ bạn. Trong công việc, họ tìm đến bạn để bàn kế hoạch; gặp khó khăn họ đã tìm đến bạn để cùng giải quyết; có sự tranh chấp họ cũng tìm đến bạn để hòa giải. Có những việc gì liên quan đến phúc lợi công cộng, họ cũng tìm đến để tiến cử bạn đứng ra đảm đương trách nhiệm. Địa vị của bạn trong công ty đã vững chắc.

ĐỂ TRÁNH SỰ CÔNG KÍCH TRƯỚC MẶT VÀ HÃM HẠI SAU LƯNG

Cổ nhân vẫn dạy: "Không nên có bụng dạ hãm hại người khác, nhưng không thể không cảnh giác với âm mưu của họ!!"

Trong cuộc sống không thể nào tránh khỏi sự phản trắc, đối địch, làm tổn thương, hãm hại v.v…; những việc nằm ngoài dự kiến. Nếu, bạn lường trước được những việc đó và lần lượt khắc phục từng mặt một, thì bạn có thể thuận buồm xuôi gió để làm ăn sinh sống.

Khi đứng trên cương vị công tác để giao tiếp với người khác, bạn cần biết tiến biết lùi tuỳ cơ ứng biến.

Trước hết phải "Củng cố vỏ bọc", có nghĩa là không để cho đối phương lần ra những điều bí ẩn của mình. Không để lộ những nhược điểm của cá tính không để lộ dục vọng và ý đồ của bạn, không để lộ cái sở trường của mình, không nên quá thật thà. Người khác lần không ra chân tơ kẽ tóc của bạn, họ không thể dễ dàng hãm bạn vì bạn không có gì sơ hở để họ khai thác.

Thứ đến là ngăn chân đối thủ; đánh trận không thể không dùng mưu mẹo; khi tranh giành quyền lợi cũng vậy, không thể ngây thơ khờ khạo được. Do vậy, hành động của đối phương cũng cần có sự bình tĩnh khách quan để phán đoán. Phàm có động thái khác thường, tức có mưu mô gì đấy? Kết hợp những động thái đó với hoàn cảnh của bạn để phán đoán, sẽ có thể nhận ra mưu ma chước quỷ ở trong đó.

Không quá lời khi nói rằng, con người rất khó thoát khỏi những nhược điểm về cá tính sống khép kín quá. Nhưng vỏ quýt dày phải có móng tay nhọn. Do vậy, chỉ cần bạn cẩn thận là được. Nhưng nếu vỏ bọc cứng quá, bạn sống khép kín quá, sẽ mất hết bạn bè. Cảnh giác quá mức sẽ trở thành mục tiêu cho người ta bài xích. Nhưng dẫu sao đi nữa, việc cảnh giác đề phòng sự phản trắc là cần thiết.

Chắc bạn có lúc cũng có nghĩ như thế này: Cấp trên có ấn tượng tốt đối với bạn, năng lực của bạn không đến nỗi tồi, công tác cũng rất chịu khó, nhưng vẫn không đạt được đỉnh cao của sự thành công, thậm chí đôi lúc cảm thấy công việc không suôn sẻ, dường như có ai đó bí mật kéo chân mình lại, làm cho bạn nghĩ mãi mà không tự giải đáp được.

Nếu như bạn rơi vào tình trạng đó, tôi sẵn sàng mách bạn một điều: Đấy không phải cái gì thần bí trong số phận, mà là bạn bè xung quanh bạn, đấy là trục trặc trong quan hệ giữa bạn với họ.

Trong cuộc đấu tranh xã hội diễn ra ngày càng quyết liệt, giữa đồng nghiệp với nhau không thể nào tránh khỏi những cuộc cạnh tranh có thể là minh bạch và cũng có thể là ám muội. Ngoài mặt thì tốt, nhưng thực tế thì không phải vậy. Có người còn chờ cho người khác phạm phải sai lầm sẽ nhân dịp đó sẽ "đè eo chắn trẹm", chắc mẩm sẽ được cấp trên chú ý.

Giáo sư, Tiến sĩ Rô Dê thuộc Khoa Tâm lý học trường Đại học Xtem pho (Stamford) của Mỹ cho rằng: con người ta sinh ra vốn bình đẳng, ai cũng có quyền mưu cầu hạnh phúc và sự thành đạt nhưng cần biết cách đối nhân xử thế. Dưới đây là những gợi ý của giáo sư:

1. Dù bạn đầy năng lực và thừa tự tin, bạn vẫn phải hết sức tránh tự tâng bốc, càng hết sức tránh bị rơi vào tình trạng bị cô lập. Trong đồng nghiệp, bạn nên chọn

lấy một vài người tâm đắc, để xây dựng mối giao lưu thân thiết, cùng chung một nhịp đập con tim.
2. Muốn trở thành người đứng đầu thiên hạ, muốn được người ta kính trọng, bạn cần chú ý giữ cho được vai trò của mình; bất cứ gặp khó khăn gì cũng phải trấn tĩnh, mọi việc đều có cách giải quyết. Học cho được phong cách bình tĩnh, không hoang mang, ung dung thư thái xử trí mọi gian nguy.
3. Bạn phát hiện trong số bạn bè, có người luôn luôn đối đầu với bạn Trong trường hợp đó, bạn cũng chẳng nên canh cánh trong lòng làm gì. Bởi lẽ đó là quan hệ "Quan to, tiếng cả" trong xã hội mà thôi. Người ta lên giọng kẻ cả cho bạn là kẻ hậu sinh, tuổi đời còn trẻ, làm ăn chưa có kinh nghiệm. Bạn nên cố gắng tranh thủ sự ủng hộ của các bậc đàn anh trong công ty, tránh để cho người ta coi thường bạn.
4. Nếu muốn được cấp trên tin cậy, trước hết bạn phải có lòng tự tin, phải biết lượng sức mình. Không được tỏ ra bất lực trước bất cứ việc gì, dẫu cho bạn còn thiếu kinh nghiệm công tác. Chỉ cần bạn có quyết tâm hoàn thành công việc một cách tốt nhất thì bạn sẽ có những biểu hiện xuất sắc.
5. Tất nhiên làm việc gì thì cũng phải tận tâm, nhưng phải biết rằng bạn đang ở vào hoàn cảnh có kẻ, luôn nghĩ cách bới lông tìm vết, chỉ chờ bạn có sơ suất. Do vậy bạn hết sức cảnh giác, giờ nào việc nấy cố gắng hoàn thành công việc trong thời gian quy định. Mưu trí, sáng tạo và dùng hành động thực tế để chứng minh, đó là những yếu tố cần thiết để giúp bạn thành công.
6. Tranh thủ thời gian ăn cơm trưa để tạo sự gần gũi với đồng nghiệp, qua đó xây dựng mối thiện cảm, rút ngắn sự chia cách giữa họ với bạn. Những điều đó, có lợi cho sự phát triển sự nghiệp của bạn.

ĐỐI PHÓ VỚI SỰ CHÈN ÉP CỦA ĐỒNG NGHIỆP

Giả sử có một hôm nào đó, bạn thấy đồng nghiệp của mình thay đổi thái độ một cách đột ngột, không thân thiện với bạn, việc gì cũng tỏ thái độ không muốn hợp tác, gây khó dễ với bạn, đàm tiếu về bạn, làm mất mặt bạn thì. Những điều này, bạn cần lưu tâm đề phòng, vì tất cả báo hiệu điều không lành mạnh sẽ xẩy ra. Bạn đồng nghiệp đang ra sức chèn ép bạn.

Bị đồng nghiệp chèn ép ắt hẳn phải có nguyên nhân của nó. Những nguyên nhân đó không nằm ngoài những vấn đề sau đây:

1. Bởi vì gần đây thăng cấp liên tục, dẫn sự ghen ghét của đồng nghiệp, do vậy vùng lên để chèn ép bạn.
2. Bạn mới về đơn vị công tác, bạn có nhiều mặt khiến người khác tỏ vẻ hâm mộ, chẳng hạn như học lực cao của bạn, có hậu thuẫn, xinh đẹp. Tất cả những điều đó có thể làm cho đồng nghiệp ghen tức.
3. Người tuyển dụng bạn lại là người đang bị họ đả kích, thù ghét. Rõ ràng bạn bị vạ lây.

4. Bạn ăn mặc cầu kỳ, nói năng quá lời, thích chơi trội khiến cho đồng nghiệp ghen tức.
5. Lấy lòng cấp trên quá mức, còn đối với đồng nghiệp thì nhạt nhẽo thờ ơ.
6. Làm vướng chân đồng nghiệp trong việc cất nhắc đề bạt, tăng lương hay hưởng các phúc lợi khác.

Nếu như nằm vào mục 1 hay mục 2, điều đó cũng rất tự nhiên. Ai mà không bị người khác ghen tức thì người đó cũng thuộc loại vét đĩa. Nhưng người bị người khác đố kỵ thì đâu có phải đã làm điều gì đáng xấu hổ. Thực ra, hàng ngày bạn chỉ cần thân thiện với mọi người xung quanh, sống trung thực với mọi người thì dần dần người ta hiểu bạn và trở nên thân thiện với bạn. Ngoài ra bạn cũng nên. Qua đó đồng nghiệp sẽ thay đổi thái độ đối với bạn.

Nếu thuộc vào điều thứ 3, thì bạn là người không may rồi, cơ hội duy nhất để bạn có thể thanh minh được với đồng nghiệp là: do sở thích của bạn nên bạn chọn nghề này chứ chẳng có liên quan gì tới người tuyển dụng bạn, bạn với ông ta chẳng có thân thích gì cả. Chỉ cần đồng nghiệp thấy được bạn không phải là mật thám do kẻ đối địch phái tới là bạn sẽ được họ hoan nghênh.

Nếu bạn thuộc vào điều thứ 4, thứ 5, thì bạn cần nhận rõ vấn đề chính là ở bạn mà ra; nếu muốn đồng nghiệp thay đổi cách nhìn đối với bạn, thì trước hết bạn hãy chú ý sửa đổi bản thân. Thường ngày nên ăn nói thận trọng hơn, phải học cách lắng nghe ý kiến người khác. Cách ăn mặc sao cho đại chúng, hoà nhập chung với môi trường công tác. Ăn mặc cầu kỳ quá, ngay đối với công tác của bạn chưa chắc đã thận tiện Nếu bạn thuộc vào điều thứ 6 thì bạn cần chú ý đến cung cách làm việc. Thăng chức, tăng tiền lương, điều kiện được cải thiện, thậm chí một lời khen của lãnh đạo v.v... đều là những sự khích lệ mà các bạn đồng nghiệp mong đợi cạnh tranh cũng là điều tất nhiên khó tránh. Tuy rằng mọi người đều nỗ lực công tác, dù không nói ra nhưng ai cũng muốn mình là người được quyền ưu tiên khen thưởng, là người đầu tiên được cấp trên tín nhiệm và trọng dụng, đấy cũng là mục tiêu phấn đấu của mọi người.Nhưng làm người thì không nên quá coi trọng cái lợi và càng không nên giữa đồng nghiệp với nhau, vì giành giật quyền lợi mà đến nỗi cạn tàu ráo máng. Có một câu nói rất hay: "Cái mình muốn, trời không cho. Điều mình không muốn, lò dò theo sau". Người ta cũng thường nói: "Mưu sự tại nhân, thành sự tại thiên".

Nếu ta hiểu ý nghĩa câu nói đó thì có gì đáng phải giành nhau đâu!?

CÁCH ĐỐI PHÓ VỚI SỰ TRANH CÔNG CỦA ĐỒNG NGHIỆP

Nếu đồng nghiệp của bạn là người rất thích công trạng, nhưng khốn nỗi hiệu suất công tác thì cũng thường bậc trung, chẳng có cái gì xuất sắc. Nhưng, anh ta lại có thể xoá sạch mọi thành tích của bạn trước mặt cấp trên và quy tất cả mọi công lao ấy thuộc về anh ta.

Lúc đầu, có thể bạn chưa để ý lắm, dần dần cũng không qua khỏi mắt của những bạn đồng nghiệp khác, lời bàn tán đã lan rộng ra khiến cho bạn không chịu nổi.

Nếu bạn đem sự việc báo cáo với cấp trên thì rất dễ bị người ta gán cho cái tội "Mách lẻo", là người muốn được cấp trên cưng chiều, ghen ghét người có tài. Bạn vô tình đã để lại một ấn tượng xấu.

Tốt hơn, bạn nên chủ động đề xuất với cấp trên giải pháp làm việc có phân công trách nhiệm. Chẳng hạn như: "Nhiệm vụ của công ty ngày càng nặng nề, công việc của chúng tôi ngày càng nhiều, tôi cảm thấy tôi và bộ phận đảm đương chung có thể độc lập công tác, tốt nhất có thể cho tôi gánh vác một nhiệm vụ khác". Nói như vậy vừa đạt được mục đích của mình vừa không gây mất lòng với đối với đồng nghiệp, qua đó làm cho cấp trên thấy bạn là con người tích cực và có trách nhiệm.

Khi bạn đã vắt óc nghĩ ra được một ý tưởng, hoặc giả bạn có thể phấn đấu gian khổ để cống hiến sức mình vì sự phát triển của công ty. Nhưng lại bị một kẻ xấu bụng tranh đoạt các công lao của bạn. Khi phải đối mặt với tình hình như vậy, bạn sẽ xử trí ra sao. Dưới đây là một vài gợi ý có thể giúp ích cho bạn:

1- Viết thư ngắn gọn mạch lạc, vạch rõ sự thật

Tất nhiên thư viết sẽ không gây bất kỳ một ảnh hưởng gì xấu nội dung của bức thư ngắn đó sẽ không làm cho đối phương phật lòng, thư viết với mục đích nhắc nhở đối phương một cách tế nhị. Trong thư, ở những chỗ thích hợp, bạn có thể ghi lại ngày tháng của sự việc có liên quan, tên sự việc và có thể nêu lên những chứng cứ hiện nay còn lưu trong sổ sách.

Trong điều kiện có thể hãy nêu lên đề nghị của bạn, hẹn có cuộc gặp mặt trực tiếp để bàn bạc giải quyết. Điều này rất quan trọng, bạn có thời gian để suy ngẫm thêm những cách mà định làm sáng tỏ sự việc.

2- Khẳng định lại công lao ấy là thuộc về chúng ta

Trước khi khẳng định điều này, bạn hãy công nhận tài năng và tầm hiểu biết của người đồng nghiệp đó. Cách làm này, đối với đồng nghiệp nam giới là hết sức cần thiết. Rất nhiều nhà nghiên cứu cho rằng, đàn ông thường thích nói theo góc độ "Chúng ta" chứ không phải là góc độ "Tôi ". Những ý nghĩ của họ và những sáng tạo ban đầu của họ thường bị các đồng nghiệp nữ lạm dụng. Nếu chúng ta nhìn vấn đề bằng con mắt tích cực hơn; đồng nghiệp của bạn cũng đang tìm mọi cách để làm tốt công việc, hơn nữa đối với những công việc mà họ làm họ cũng có những suy nghĩ rất độc đáo, có thể giúp ích cho bạn giải quyết vấn đề mà bạn cảm thấy rất khó chịu.

3- Thoát ra khỏi cảnh tranh chấp

Thoạt nhìn đây không phải là một phương pháp, hoặc nếu có thể coi như vậy thì đó cũng không phải là một phương pháp hay. Nhưng đối với một số người, lại đó là một giải pháp tốt. Bạn hãy tự hỏi mình thử xem. Đằng nào là quan trọng hơn, một là hãy dốc sức vào để thực hiện điều đã nghĩ, hai là ngồi nghĩ ra một cái khác mới hơn? Đó là những vấn đề phức tạp, nhất là đối với nam giới. Một dịp khác, ta sẽ tranh luận một cách nghiêm túc, với

các bạn đồng nghiệp về vấn đề "Lạm dụng chất xám của người khác". Lúc nào mình sẽ có sự đóng góp xứng đáng cho sự nghiệp của tổ chức này? Lúc đưa ra quyết định cần có sự suy nghĩ thêm, nếu tham gia vụ kiện cáo này thì sẽ tổn hao bao nhiêu tâm trí. Trong một số trường hợp nào đó, giả dụ đang lúc bạn sắp được đề bạt chẳng hạn, bạn cần bỏ ra rất nhiều công sức và thời gian;, để bạn có thể chứng minh được quyền sở hữu thuộc về mình, điều đó sẽ làm bạn mệt mỏi vô cùng, thậm chí còn làm cho cấp trên của bạn nổi cáu. Tại sao bạn chỉ gây cho người ta nổi cáu, đáng lý bạn dùng thời gian đó để làm những việc có ích hơn. Trong trường hợp này, thoát khỏi cảnh tranh chấp là hành động thông minh nhất và cũng là thượng sách.

NHẬN RÕ NHỮNG ÂM MƯU ĐẰNG SAU LỜI PHỈNH NỊNH

Có một bạn đồng nghiệp nào đó đối với bạn tỏ ra tín phục, thường hay cho bạn đi tàu bay giấy. Chẳng hạn như "Anh thật giỏi giang, việc gì giao cho anh, anh làm đâu vào đấy, công việc tiến triển thuận lợi, hoàn thành đúng kế hoạch" v.v... Nhưng, bạn chớ vội mừng; quả thực bạn có những khả năng như anh ta ca tụng. Nhưng khi đến tai người khác, thường gây một một cảm nhận ngược lại. Huống chi, người đó có một dụng ý gì đó mà bạn chưa nắm được.

Có thể có dụng ý xấu nên hết lời ca ngợi bạn; tạo cho bạn một hình tượng cao không với tới được, không thể lọt mắt người khác được. Tất nhiên, cũng có thể họ không thức thời có khi lại trở thành có lợi cho bạn.

Cũng có người tỏ ra thích lộng quyền, đối phó với dạng người này, bạn không nên vội nổi cáu mà nên dùng phương pháp lùi một bước để tiến. Những dạng người này, thường dựa vào thanh thế để giành phần thắng, hãy để cho họ đắc ý. Thường, họ hay dùng thủ đoạn việc bé xé ra to. Nếu bạn trấn tĩnh xử sự, bạn sẽ không bị dính vào tròng. Chẳng hạn như, khi công việc đang tiến hành thì bị vấp váp, lúc đó họ trút tất cả trách nhiệm lên đầu bạn, chất vấn bạn nguyên nhân vì sao trước đông đảo mọi người. Nhiều người sẽ tỏ ra nghi ngờ trước tình hình đó.

Bạn hãy làm sáng tỏ sự việc, những người đó có trực tiếp quản lý bộ phận của bạn không? hay họ có phải là người phụ trách kế hoạch không?

Nếu đối phương quả thực là những người có liên quan thì bạn không thể thờ ơ với họ được, trong trường hợp đó, bạn có thể trả lời: "Công việc không phải do mình tôi đảm nhiệm. Theo tôi nghĩ, ta nên triệu tập một cuộc họp những người có liên quan thì mới bàn bạc có kết quả được!" Có người mới cộng tác với bạn chưa đầy ba tháng trời nhưng đã để lộ những điều chướng tai gai mắt, họ là những người thích thành tích thích tranh công, trước mặt ông chủ họ có thể xoá sạch công lao của bạn, quy công cho họ. Khi cộng tác với những dạng người như vậy, bạn nên chủ động đề xuất với ông chủ, những công việc độc lấp mà bạn phối hợp chung với họ là những phần nào, cần làm sáng tỏ. Nhưng khi đề xuất cần khéo léo.

Có một số người, thường tự cho mình là đúng; lại thích chèn ép người khác. Họ tỏ ra muốn lấn át tất cả, dường như bạn bị họ sai khiến, mọi công việc đều do họ sắp xếp, lo liệu. Chẳng hạn, khi bạn hoàn thành công việc, họ tỏ ra hoan hỉ và khen ngợi bạn: "Cừ quá! công việc không những hoàn thành nhanh mà thành tích rất tốt, thật đáng gờm!!".

Để tránh người khác hiểu nhầm, bạn cần phải làm sáng tỏ vấn đề này.

Lần sau nếu gặp trường hợp tương tự, bạn có thể trả lời: "Việc tôi toàn tâm toàn ý hoàn thành sớm công việc là đáp ứng yêu cầu của ông chủ, anh quá khen, thực ra tôi không phải phục vụ cho anh!". Như thế, những người cộng sự ắt hiểu tâm trạng của bạn, sẽ không còn hiểu nhầm bạn.

ĐỐI SÁCH KHI LÀM VIỆC VỚI NHỮNG NGƯỜI NHỎ MỌN

Bạn chớ coi thường những con người có tâm địa hẹp hòi; tuy là kẻ tiểu nhân nhưng năng lượng của họ lớn. Khi làm việc với những con người này, nếu không cẩn thận bạn sẽ lỗ vốn đấy. Kẻ "tiểu nhân" nhìn bên ngoài chẳng có biểu hiện gì khác, trên trán cũng không khắc hai chữ "tiểu nhân". Có một số người trong bọn họ còn có tài ăn nói, cũng có thực tài, diện mạo khôi ngô có thể nói đẹp nữa là khác. thậm chí còn có dáng vẻ uy nghi, quan cách.

Nhưng kẻ "tiểu nhân" có thể phân biệt được qua hành vi của họ, họ có thể dùng những hành động bỉ ổi nhất để đạt được mục đích của họ. Do vậy trong lời ăn, tiếng nói của họ có những đặc điểm như sau:

1- Tung tin nhảm để gây rắc rối

Bịa đặt để gây rối là có mục đích khác, chứ không phải làm vậy cho khoái chí.

2- Xúc xiểm chia rẽ

Để đạt được mục đích nào đó, họ chia rẽ tình cảm của các đồng nghiệp gây mối bất hoà, qua đó nhằm trục lợi.

3- A dua, nịnh hót

Con người như thế này chưa hẳn đã thuộc hàng "tiểu nhân". Nhưng con người như thế rất dễ được sự cưng chiều của cấp trên mà nói xấu kẻ khác; làm hại người, rất nguy hiểm.

4- Miệng nam mô bụng một bồ dao găm

Hành vi như vậy sẽ phản ánh phong cách làm việc của những hạng người này. Do vậy, họ đối xử với bạn cũng là lá mặt lá trái.

5- Dựa dẫm quyền lực của kẻ khác

Ai mạnh thì bám gót người đó, ai thất thế thì ruồng rẫy họ.

6- Chà đạp lên người khác để tiến thân

Dùng bạn làm vật tiến thân cho họ, còn sự hy sinh của bạn thì họ chẳng coi ra gì.

7- Giậu đổ bìm leo

Nếu bạn không cẩn thận, có sơ xuất, nhân cơ hội đó họ tìm cách hãm hại bạn luôn.

8- Đùn đẩy trách nhiệm

Biết rõ ràng mình sai mười mươi, nhưng vẫn khăng khăng không nhận, mà còn tìm cách đổ vấy cho người khác.

Thực ra đặc điểm của kẻ "tiểu nhân" không phải chỉ có như vậy. Nói tóm lại, họ là những con người không tình, không có nghĩa, không kỷ cương, không có đạo đức.

Khi làm việc với những người có tâm địa nhỏ nhen, bạn cần chú ý những nguyên tắc sau đây:

1- Không làm gì phật lòng

Thông thường, kẻ tiểu nhân thường thính mùi hơn bậc quân tử, tâm lý cũng tự ti hơn. Do vậy bạn không nên khích bác họ trong lời ăn, tiếng nói; và nhất là không làm họ phật lòng khi đụng chạm đến vấn đề lợi ích. Nhất là không vì "Chính nghĩa" mà bóc trần chân tướng họ, làm như vậy sẽ không có lợi cho bạn. Từ cổ chí kim đấng quân tử thường đấu không lại với kẻ tiểu nhân. Nếu họ gây tội ác, hãy để cho người có quyền lực trị chúng.

2- Giữ khoảng cách trong giao tiếp

Bạn không nên quá thân mật với những dạng người này, giữ thái độ bình thường như đối với đồng nghiệp khác là được, nhưng cũng không nên xa lánh. Nếu không họ sẽ có ý nghĩ "Anh có gì là ghê gớm!", thế là sinh ra lôi thôi lắm chuyện.

3- Nói năng cần cẩn thận

Nói những chuyện chung chung thì vô hại, chứ có dính đến ẩn ý, nói họ sai chỗ này đúng chỗ kia, hoặc gây ra điều cãi cọ. Như thế, chỉ tổ gây ra sự rắc rối để cho giậu đổ bìm leo và là cái cớ để sau này trả thù bạn.

4- Không dính líu, dây dưa trong quyền lợi

Kẻ "tiểu nhân" thường kết bè kết đảng, chiếm đoạt quyền lợi. Bạn tuyệt đối không nên dính dáng với họ để được hưởng lợi; bởi lẽ khi bạn đã dính vào quyền lợi, họ yêu cầu bạn phải có sự trả ơn, thậm chí bám chặt lấy bạn không chịu buông tha... Bạn định thoát thân cũng không xong.

5- Hãy chịu phần thiệt một chút

Kẻ "tiểu nhân" có lúc vô tình làm hại bạn. Nếu chịu thiệt thòi chút ít thì bạn nên bỏ qua. Nếu bạn tìm họ để tranh cãi phải trái, thì rất khó bàn cho ra nhẽ, ngược lại còn thắt cục lại và gây ra oán thù. Và cũng không có nghĩa, nếu bạn làm tốt 5 điều nói trên thì giữa bạn với kẻ "tiểu nhân" trong đồng nghiệp đã có thể sống yên lành với nhau, nhưng chí ít có thể làm giảm sự đối đầu bất lợi giữa bạn với họ.

KHÉO LÉO VƯỢT QUA CẠM BẪY

Trong cuộc sống, trong vòng mưu sinh con người gặp phải không biết bao nhiêu là cạm bẫy, mà những cạm bẫy đó đủ để làm nhụt chí của bạn. Nhất là ở một số ngành nào đó ngoài mặt, họ kết bè kết đảng nâng đỡ nhau còn bên trong thì ngấm ngầm hất cẳng nhau. Nếu muốn là người thắng được những cạm bẫy đó bạn cũng phải tìm cách cùng với người khác hoà mình vào trong đó, cốt để đề phòng sự phiền phức về sau.

Dưới đây là mấy nguyên tắc, có thể giúp bạn đề phòng với những đồng nghiệp mà bạn chưa rõ tâm địa của họ:

1- Khi nói năng ở văn phòng cần thận trọng

Khi nói năng cần cẩn thận, tránh xa những điều có thể gây ra sai sót; luôn giữ cho mình ở tư thế tiến, lùi đều tốt. Giữ được mình ở tư thế chủ động thì đấy là một điều vô cùng có lợi.

2- Phải khéo léo bảo vệ mình

Trong cùng một đơn vị, giữa các đồng nghiệp với nhau do mỗi người đều có lợi ích tiêng của mình, không thể nào tránh khỏi những hiềm nghi, đố kỵ; lừa bịp lẫn nhau. Nếu bạn ở vào hoàn cảnh đó, cũng giống như những người đơn thương độc mã lẻn vào hậu phương địch để tác chiến; trước hết phải bảo vệ mình để tiêu diệt kẻ địch.

Có rất nhiều người thường chú ý tìm cách đánh bại đối phương chứ không lo bảo vệ mình; Đấy là điểm thiếu sót cần khắc phục. Một mặt cạnh tranh lành mạnh, một mặt biết khéo léo bảo vệ mình, trong trường hợp thân cô thế cô; mình biết thu mình lại và làm việc với thái độ "Hãy làm cho tốt trước đã, chưa tính toán gì thiệt hơn!"

3- Luôn luôn có chứng cứ, giấy trắng mực đen

Phương pháp này, thực ra rất giản đơn: Không qua loa đại khái, việc gì cũng phải có chứng cứ, giấy trắng mực đen, dù cho có sai sót cũng dễ bề giải thích.

4- Tránh tham lam

Con người ta có một thói xấu. Khi mượn tiền người khác thì không nhớ trả. Nhưng cho người khác vay, dù không đáng là bao thì như chôn chặt vào lòng. Do vậy đối với chuyện tiền nông, bạn cần chú ý:

Trong ví nên chuẩn bị sẵn một ít tiền đề phòng khi cần tiêu thì có để tiêu, không phải vay mượn người khác. Tiền cho người khác vay không nên quá để bụng. Vay tiền người khác, nhớ trả. Nếu hoàn cảnh kinh tế có khó khăn, bạn không nên tham dự vào các công việc phân chia tiền nong. Nuôi thành thói quen sử dụng đồng tiền có kế hoạch.

5- Không nên phê bình cấp trên trước mặt đồng nghiệp

Phê bình cấp trên trước mặt đồng nghiệp, vô tình đã tạo nên sơ hở của mình cho người khác lợi dụng. Dẫu cho người mà bạn đã dốc bầu tâm sự, không đưa đẩy câu chuyện, nhưng bạn cần nhớ "Tai vách, mạch rừng"

6- Không nên an ủi đồng nghiệp bị cấp trên khiển trách trước mặt mọi người

Khi đồng nghiệp bị cấp trên phê bình trước mặt tập thể tất nhiên trong họ sẽ không khỏi, căm giận cấp trên đã hạ nhục mình trước đông người. Trong trường đó, nếu bạn an ủi họ ngay; nhất định sẽ làm cho cấp trên không vừa lòng, thậm chí còn chuốc vạ vào thân. Do vậy lúc đó nói ra điều gì đều vô dụng, tốt nhất là giữ im lặng. Sau đó, nhân lúc công việc có phần thư thả sẽ rủ bạn đi ăn để cho tâm tư của đồng nghiệp nguôi đi những nỗi bực tức. Làm như vậy, vừa tránh không để cấp trên phật ý vừa có được niềm tin của bạn bè.

7- Không để đối phương nhìn thấu tâm can của bạn

Tại văn phòng, dù cho bạn có thân thiết với đồng nghiệp đến mấy cũng có người coi bạn là một chướng ngại trên đường công danh của họ, hoặc hơn thế nữa bạn đã bị xếp vào hàng đối địch. Nhưng bạn cũng chớ lấy làm phiền lòng. Tất nhiên giữa đồng nghiệp với nhau, chung sống hoà bình là tốt nhất, nhưng nếu có bất hoà cũng là điều không thể tránh khỏi được. Tốt nhất là bạn không nên để cho họ biết quá nhiều về bạn kể cả hậu thuẫn của bạn, học lực, tình hình học tập thêm, mối quan hệ của bạn với các cơ quan chủ quản và tiến độ công tác hiện nay của bạn. Hiểu biết về bạn còn ít, họ không dám liều lĩnh công kích bạn.

BIỆN PHÁP ĐỂ CHINH PHỤC ĐỐI THỦ

Trong thời kỳ khai hoang miền tây nước Mỹ, một trang trại chăn nuôi đã bị thổ phỉ giết hại gần như cả nhà. Người chủ đã bán trang trại đó đi và quyết tâm ra đi để rửa mối hận thù này.

Người chủ trang trại đã phải bỏ ra hàng chục năm trời, đến khi tìm ra tên hung thủ đó thì hầu như hắn đã gần đất xa trời, vì bệnh tật, nằm trên giường bệnh chẳng còn sức chống cự. Hắn ta còn mong người chủ trại cho hắn một phát đạn để kết liễu cuộc đời bi đát của hắn. Người chủ trại giương súng lên định bóp cò, nhưng rồi ông ta từ từ hạ súng xuống.

Sau đó, người chủ trại nước mắt đầm đìa, rời khỏi căn nhà xiêu vẹo và chiếc giường bệnh hôi hám đó. Trong ánh chiều tà nơi thảo nguyên bao la này, ông ta miệng lẩm bẩm nghĩ lại: "Ta đã bỏ tất cả, trải qua hơn mười mùa đông tháng giá để tìm kiếm và nay ta cũng đã già rồi, báo thù, hỏi còn ý nghĩa gì nữa đây?"

Chúng ta hãy nhìn lại, một người do muốn báo thù đã đầu tư vào đó những gì?

Đầu tư về tâm trí - Hầu như ngày nào cũng để tâm để sức vào việc báo thù, phải tốn rất nhiều tâm trí nghĩ đến mối thù, mà bầm gan tím ruột lòng dạ chẳng bao giờ được thảnh thơi; điều này cũng đã bất lợi cho sức khoẻ của người chủ trại đó.

Đầu tư về tiền bạc - Có người do muốn báo thù mà đã vứt bỏ sự nghiệp của cả cuộc đời, đã nếm trải mùi vị chua chát: "Ngọc hay đá gì đều biến ra tro tất" Nếu không tan nát sự nghệp thì cũng hao tổn khá nhiều.

Đầu tư thời gian - Có nhiều mối thù không phải nói báo là báo được. Ba năm, bốn năm, năm năm, mười năm thậm chí lâu hơn nữa đều có khả năng báo thù không thành và nếu có thành đi chăng nữa và cố gắng cải tạo thì mình cũng đã trở nên già nua.

Một con người từng trải, một con người thông minh biết cân nhắc nặng nhẹ. Việc gì có ý nghĩa có giá trị đối với anh ta. Báo thù có thể làm vơi đi những sự căm hờn, bực tức trong lòng, nhưng khi đã hả được cơn giận thì cũng làm mất đi chính mình.

Có thể có nhiều người không cần báo thù, nhưng rất ít người có thể làm được là trở lại có thiện cảm với kẻ thù. Khi bạn sống chung với người khác, hãy cố gắng chấp nhận tính xấu của họ, không có gì là không làm được, cao hơn người khác một tầm suy nghĩ để sống rất ung dung tự tại. Đó là cái vốn liếng quý báu nhất trong sự nghiệp của một con người.

Giữa con người với con người có thể có những mối thù không đội trời chung, nhưng đối với đồng nghiệp cùng chung trong một văn phòng thì không thể tồn tại kiểu quan hệ như thế được. Đã là đồng nghiệp, thì tất cả vì một mục đích chung là vì lợi ích của công ty, thì mọi mâu thuẫn đều có thể giải quyết được. Mời bạn tham khảo những cách xử sự sau:

1- Tránh ghen ăn tức ở

Ngay cả giữa bạn bè, đồng nghiệp, anh em, vợ chồng cũng tồn tại lòng đố kỵ, sự ghen ghét. Ở đây, ta chỉ bàn đến sự ghen tức giữa bạn bè, đồng nghiệp.

Bạn cần chú ý mấy điều:

- Trong đơn vị có ai có thâm niên, có điều kiện tốt hơn mình mà lại đứng sau bạn không? Bởi vì những người đó là những người dễ ghen tức với bạn.
- Quan sát sự thay đổi sắc mặt của đồng nghiệp khi bạn thành công, để nhận biết được ai là người có khả năng ghen tức bạn. Thông thường mà nói, tâm lý người có sự ghen tức; trong lời ăn tiếng nói, cử chỉ của họ có những điều khác thường, không thể nào che đậy. Chỉ cần bạn chú ý quan sát là có thể nhận ra.
- Không biểu hiện quá lộ liễu sự đắc ý của bạn, làm kích động người khác, làm tăng thêm sự ghen tức của họ, hoặc giả làm kích động những người vốn dĩ không ghen ghét bạn. Nếu bạn dương dương tự đắc, ắt sự hân hoan của bạn sẽ được đánh đổi bởi một quả đắng.
- Nên thể hiện thái độ khiêm tốn để tỏ sự lễ phép và sự kính trọng của mình đối với mọi người, tuyệt đối không được có thái độ khinh thường người khác; như vậy, bạn sẽ giảm được sự ghen tức nhằm dồn vào bạn. Bởi vì, sự khiêm tốn của bạn đã làm tăng thể diện của người khác, thoả mãn lòng tự tôn của họ.
- Ở những thời điểm thích hợp, bạn có thể để lộ sở đoản của bạn, miễn là không phương hại uy tín của mình; chẳng hạn như không biết hát, chữ viết xấu; khiến cho người ghen tức bạn có chỗ để bám víu, xua tan đi sự ghen tức.
- Làm lành với những người có tâm địa đố kỵ. Chân thành nêu lên ý định muốn hoà hợp với họ. Tất nhiên, cũng rất mong muốn tiếp thu những mặt mạnh của đối phương mà bạn không có. Như vậy dù ít hay nhiều cũng có thể xua tan đi lòng ghen tức đố kỵ của họ.

Gây nên sự ghen tức đối với người khác không phải là chuyện gì hay ho. Nếu bạn có lòng ghen tức, đố kỵ, bạn cố gắng hạn chế bởi sự đố kỵ sẽ ngăn cản bạn tiến bộ

2- Phải học cách nhún nhường

Cha ông ta có câu: "Khi đi qua mái hiên của nhà nguòi khác, không thể không cúi đầu".

Mái hiên nói ở đây, có thể hiểu là ở trong giới hạn quyền lực của người khác. Hay nói một cách khác khi bạn đã ở vào trong tình thế đó, trong thế lực đó; đồng thời bạn dựa vào thế lực đó để sinh tồn, tức là bạn đã ở trong "mái hiên nhà người" rồi. Mái hiên đó có thể rất cao, người ta có thể đứng thẳng đầu dưới mái hiên đó, nhưng số đó không nhiều. Phần lớn các mái hiên đều thấp cả. Có nghĩa là khi đã bước vào thế lực của người khác rồi, bạn sẽ phải chịu tất cả mọi sự chen đẩy vô tình hay hữu ý, những chuyện không rõ ràng, không biết từ đâu tới. Trừ phi bạn có một khoảng trời riêng hay một con người có sức mạnh không cần dựa vào người khác để mưu kế sinh nhai. Thế nhưng bạn liệu có thể duy trì cách sống đó một cách tự do thoải mái không? Bạn có lúc phải chui vào trong mái hiên để tránh mưa chứ? Do vậy bạn cần có sự điều chỉnh về tâm trạng khi đứng dưới mái hiên của người khác. Nói tóm lại phải biết cách cúi đầu. Mục đích của sự cúi đầu là điều chỉnh mối quan hệ sao cho phù hợp với hiện thực, làm giảm sức ma sát giữa hai thế lực xuống mức thấp nhất, là để

bảo tồn năng lượng của bản thân để có thể đi được xa hơn, làm chuyển hoá các thế bất lợi đối với bạn thành thế có lợi cho bạn.

3- Xởi lởi, không so đo tính toán

Chúng ta thường thích giao tiếp với những người cần mẫn, thành thực, để xây dựng một tình bạn cởi mở; tức là một tình bạn không so đo tính toán.

So với tiêu chuẩn cần mẫn lao động, thì tiêu chuẩn cởi mở còn quan trọng hơn và được người ta hoan nghênh nhất. Và đấy là con người dễ hoà hợp với người khác.

Một bí quyết hết sức quan trọng trong cách cư xử của con người là: trước bất cứ một dạng người nào, một sự việc nào vẫn phát huy được tác dụng của mình để thoả mãn yêu cầu của họ và giải quyết tốt mọi việc; đồng thời phát huy tác dụng ngược lại khai thác tốt khả năng của đối phương để thoả mãn những yêu cầu của bạn.

Cách đối xử có lợi nhất là "Có đi có lại mới toại lòng nhau". Chúng ta phải cố gắng vận dụng các tiêu chuẩn nói trên. Thực ra, chỉ cần chúng ta chịu khó động não một chút, ta sẽ thấy. Trước hết, mình phải là con người không vụ lợi, liệu mình có thể giúp họ được điều gì?

Điều này chẳng phải là tư tưởng công lợi gì cả. Thực ra, đấy là mối quan hệ rất tình người.

SÁCH LƯỢC ĐỂ THĂNG TIẾN

1- Các kiểu thăng chức

Dựa theo tiêu chuẩn khác nhau có thể phân chia thành: Thăng chức nội bộ, thăng chức chuyển ra ngoài; kiểu tuần tự, kiểu vượt cấp;

Thăng chức nội bộ là cách thăng chức từ từ theo hệ thống nội bộ của cấp dưới. Chẳng hạn như: trưởng nhóm lên chức phó phòng. Sử dụng hình thức này, là do nắm vững tình hình của ngành mình, hệ thống của mình. Dựa vào thiên thời, địa lợi, nhân hoà có thể triển khai cục diện rất nhanh lập nên thành tích để thể hiện mình. Ngoài ra, sử dụng phương pháp này còn có lợi cho việc ổn định lòng người trong nội bộ đơn vị, động viên họ nỗ lực công tác, có chí tiến thủ.

Thăng chức ra ngoài là chỉ sự phát triển hướng ra bên ngoài của cấp dưới, phương thức được thăng chức ngoài bản thân hệ thống của mình. Chẳng hạn như Hiệu trưởng trường Đảng được phong lên Cục phó Cục Nhân lực. Việc thăng chức và bổ nhiệm ra ngoài bộ phận của mình, phạm vi lựa chọn tương đối rộng, có lợi cho việc tuyển chọn nhân tài tuỳ theo nhu cầu công việc. Ngoài ra, nó còn cải thiện được tính chất trì trệ trong tổ chức, tăng khí thế của tổ chức và cũng giảm nhẹ được ảnh hưởng cục bộ đối với tổ chức. Phương thức này cũng có chỗ chưa thật hoàn chỉnh, do những cán bộ được thăng chức và điều động đi nơi

khác, khó đi sâu tìm hiểu và đánh giá toàn diện do đó trong khi sử dụng sẽ khó khăn trong sự phối hợp.

Chủ thể được thăng chức bắt đầu từ cơ sở công tác trở lên, từng bước như kiểu leo thang lên nên gọi nó là thăng chức theo kiểu tuần tự. Theo phương thức này, cấp dưới có thể học tập những cương vị công tác khác nhau, cấp chức khác nhau một cách tích cực và toàn diện, làm phong phú thêm kinh nghiệm và kỹ năng công tác, lần lượt theo từng cấp một lên đến chức vụ cao nhất. Dựa vào kinh nghiệm công tác trong một thời gian dài và thành thạo nhiều cương vị công tác khác nhau nên triển khai công việc nhanh chóng và thuận lợi. Nhưng điều trở ngại, là chỗ khuyết vị trí rất hạn chế. Dù cho cấp dưới có khả năng, nhưng vì không có nhu cầu nên khó lòng mà thể hiện được tài hoa, giá trị đích thực của mình.

Đề bạt vượt cấp là để chỉ chủ thể được thăng chức vượt qua một số cấp trong cương vị công tác, trực tiếp nắm cương vị cao; đồng thời cũng được hưởng những quyền lợi, đãi ngộ và gánh vác chức trách tương xứng... Ví dụ như, xưởng trưởng được đề bạt lên bí thư huyện uỷ. Phương thức này có lợi cho việc nhanh chóng phát huy năng lực của cấp dưới, nhưng nó có nhược điểm là không nắm được nhiệm vụ của các cấp, nên khi triển khai công việc có khó khăn. Thậm chí, năng lực yếu có khi lại bị xuống cấp.

Chế độ đề bạt ba cương vị và chế độ đề bạt nhiều hướng:

Mỗi người đồng thời có các chức phận khác nhau: Đối với cấp dưới là bậc thầy, đối với chức trách đang đảm nhiệm là chức trách công tác, đối với chức trách trên một cấp là học sinh. Làm như vậy, vừa bồi dưỡng được người kế thừa chức trách về sau, vừa nắm được những kỹ thuật và năng lực cần có khi đảm nhiệm chức trách trên một cấp.

Nội dung của đề bạt theo nhiều hướng là: Căn cứ vào quan hệ dọc và ngang của công tác; mỗi một cương vị đều có một số hướng phát triển có liên quan với một vài cương vị sẽ được đề bạt. Ví dụ mỗi cán bộ công nhân viên trong khoa có thể được đề bạt thành khoa trưởng khoa, cũng có thể được đề bạt thành chủ nhiệm hay bí thư của khoa, theo các hướng đề bạt khác nhau. Hình thức đề bạt này không hạn chế tài năng của cán bộ công nhân viên, hơn nữa có thể căn cứ vào sở trường của cán bộ và sở thích của họ, tạo nhiều cơ hội được đề bạt cho cấp dưới. Nếu so sánh với cách đề bạt theo ba cương vị, thì việc đề bạt theo nhiều hướng linh hoạt hơn, có độ co giãn. Nhưng trình độ chuyên nghiệp hoá theo phương thức này thấp. Do vậy, nó chỉ thích hợp với những đơn vị áp dụng chế độ chức năng và chức năng trực tuyến.

2- Sáu con đường thăng chức

a) Cấp trên bổ nhiệm.

Đây là cách thăng chức chủ yếu.

Đặc điểm của con đường và phương pháp thăng chức theo kiểu cấp trên bổ nhiệm là:

Quyền lực bổ nhiệm và sự tuyển chọn cụ thể: Nó có tác dụng quan trọng trong việc đề bạt cán bộ công nhân viên chức là ở chỗ nắm chắc tiêu chuẩn và mức độ hiểu biết về cán bộ của lãnh đạo cấp trên, của ban lãnh đạo, của cơ quan chủ quản đối với chính sách cán bộ và chọn người tài, cách nhìn người, quan điểm và ý thức về người tài như thế nào?

Sự lãnh đạo của cấp trên đối với bất cứ một sự đề bạt tuyển nhiệm nào đều chịu sự khống chế của toàn bộ xã hội. Chủ yếu là chịu sự chi phối của phương châm, chính sách của Đảng và chính phủ. Nguyện vọng chủ quan, cách nhìn chủ quan của cấp lãnh đạo có tác dụng rất to lớn, nhưng không mang tính quyết định.

Vị trí công tác còn bỏ trống, đã làm cho nhu cầu sử dụng người của cấp trên trở nên cấp bách; đồng thời cách nhìn người, tiêu chuẩn, trạng thái tâm lý khi lựa chọn cất nhắc của các vị lãnh đạo có ảnh hưởng rất lớn.

Hình ảnh, địa vị của người đang mong được sự thăng chức trong mắt cấp trên như thế nào là điều hết sức quan trọng. Trong những nhân tố đó thì mối quan hệ hoà hợp giữa cấp trên với người đang mong đợi được đề bạt là rất quan trọng.

Chỉ khi nào những tố chất, những biểu hiện, khả năng và tài hoa của người đang mong đợi sự đề bạt được biến thành những thông tin có hiệu quả đối với quyết sách của cấp trên thì mới có hi vọng. Không ngừng lọc bỏ những tín hiệu có tác dụng phụ, nhằm làm cho cấp trên có được ấn tượng sâu hơn và tốt đẹp hơn về bạn, nắm chắc dòng chủ đạo, gạn đục khơi trong để nhận ra chân tướng của người có tài.

Do kênh thông tin rất rộng nên bạn cần phân biệt để khai thác và sử dụng. Chẳng hạn như bộ phận nhân sự, bộ phận nghiệp vụ, cơ quan đơn vị, khách hàng, dư luận quần chúng, sự đánh giá chung và giới thông tin đại chúng v.v…đều có thể gây ảnh hưởng đến việc thăng chức.

Do những đặc điểm trên đây, chúng ta có thể thấy: Nếu người đang muốn được đề bạt phải giữ được mối quan hệ tốt với cấp trên, dựa vào thành tích công tác và năng lực thực tế của mình để giành được sự tín nhiệm. Nhưng, không phải chỉ trông mong vào sự chiếu cố của cấp trên mà không chú ý đến các khía cạnh khác.

3- Cách bình chọn dân chủ

Từ góc độ của người mong muốn được đề bạt để nhìn nhận vấn đề, ta thấy. đây là một phương pháp đề bạt không thể coi nhẹ được là vì:

- Sự bình chọn dân chủ là nội dung tham khảo chủ yếu trong quyết sách của lãnh đạo. Đây cũng là con đường chọn lựa người tài mà lãnh đạo rất chú trọng.

Những người bình chọn ra có lúc hoàn toàn phù hợp với ý đồ của lãnh đạo, nhưng cũng có lúc nằm ngoài dự kiến. Nhưng bất cứ như thế nào đi nữa, đó là những nguồn thông tin hết sức tin cậy.

- Sự bình chọn dân chủ đã thể hiện cách chọn lựa người tài đã được thể nghiệm một cách có cơ sở. Hơn nữa sự bình chọn dân chủ mang tính cạnh tranh công bằng, do vậy nó có đặc trưng của sự chọn lọc và sự đào thải.
- Khi giành được thắng lợi trong việc bình chọn dân chủ, cần xây dựng và truyền bá hình tượng của bạn, làm cho những người bình chọn bạn hiểu biết sâu thêm về bạn trên diện rộng và cả chiều sâu.
- Tất cả mọi cuộc bình chọn đều có tiêu chuẩn của nó; nhưng trong bình chọn dân chủ thì chỉ có được đại đa số người bình chọn công nhận mới có kết quả. Do vậy, một người muốn giành được thắng lợi; phải xem người đó có thành tích trong sự nghiệp chung không hoặc giả có những thành tích xuất sắc nào không? Trong các hoạt động công ích có tích cực tham gia không và tham gia với tinh thần ra sao?
- Sức hấp dẫn về nhân cách, tinh thần, diện mạo, tác phong sinh hoạt, quan hệ quần chúng cũng như cách ăn nói cử chỉ v.v… của bạn sẽ ảnh hưởng tới tâm lý của người bình chọn và là một yếu tố quan trọng để thu được điểm bình chọn của công chúng.
- Trong lĩnh vực bình chọn nào đó, chẳng hạn như trong việc bình chọn ở tổ dân phố hay trong các hoạt động thi đua của xí nghiệp; liệu bạn có thể hiểu được lợi ích, nguyện vọng, nhu cầu và chí hướng của số đông quần chúng.

4- Cách tự tiến cử

Đây là hình thức khi chức vị của một cơ quan nào đó của nhà nước hay một tổ chức xã hội nào đó đang còn khuyết hay cần bổ sung thêm. Cấp dưới, dựa vào khả năng của mình chủ động tiến cử để được thăng chức.

Phương pháp này chỉ có thời cơ khi đang còn khuyết chức, hơn nữa phải qua sự thẩm vấn tương đối toàn diện của các chuyên gia đối với người tự tiến cử về mặt tri thức, kinh nghiệm, năng lực v.v...mới đi đến kết quả. Do vậy, cấp dưới phải khéo thu thập thông tin, nắm vững thời cơ, mạnh dạn và kịp thời tự tiến cử. Mặt khác cấp dưới còn phải thông qua thực tế để tự bồi bổ kiến thức, tích luỹ kinh nghiệm, nâng cao năng lực thực tế công tác và năng lực quản lý của mình

5- Đăng ký tuyển dụng

Chế độ đăng ký tuyển dụng người là cách làm đã có sự quy định chắc chắn kết hợp giữa trách nhiệm, quyền hành và lợi ích. Nó tương đối công bằng trong nguyên tắc cạnh tranh, tránh được thủ tục rườm rà, loại trừ được những quan hệ phức tạp, cơ bản loại trừ được sự thiên vị cá nhân của người lãnh đạo. Nhưng cách làm này cũng có những mặt hạn chế của nó, đó là:

Thường bị hạn chế bởi tiêu chuẩn học lực, kinh nghiệm làm việc, tuổi tác v.v…của cơ quan, đơn vị tuyển dụng đề ra. Có người thực sự có khả năng, nhưng học lực không đáp ứng

yêu cầu. Có người phẩm chất rất tốt nhưng vì chưa có kinh nghiệm công tác trong ngành nghề này cũng không được tham gia tuyển dụng.

Đồng thời do quan hệ giữa nghĩa vụ và quyền lợi được quy định hạn chế về mặt thời gian, trong thời gian đó không được chấm dứt hợp đồng, do vậy người ứng tuyển cần cân nhắc cẩn thận, không nên vì sa lầy vào một chỗ mà bỏ lỡ những nơi khác.

6- Nhờ người khác giới thiệu

Những người thuộc cấp dưới muốn được người khác giới thiệu thành công, trước hết phải biết tự lượng sức mình có đủ năng lực để đảm đương chức trách trên một cấp không. Kế đến động tìm người giới thiệu, tốt nhất là tìm những người có quyết sách quan trọng ảnh hưởng đến sự thăng chức của bạn hoặc những người có liên quan mật thiết với việc thăng chức. Đồng thời, dựa vào thực tài, những cống hiến xuất sắc của bản thân và mối quan hệ thân quen để thu hút quan tâm và tín nhiệm của cấp trên.

ĐỪNG BỎ LỠ THỜI CƠ

Thời kỳ Xuân Thu, Việt quốc bị Ngô quốc đánh bại. Việt Vương Câu Tiễn đem người thân yêu của mình cống nạp cho Ngô Vương Phù Sai, còn bản thân thì trở về nước nếm mật nằm gai. Ngô Vương Phù Sai, đắm mình trong tửu sắc, nên đã bỏ qua cơ hội diệt tận gốc Việt Vương Câu Tiễn. Về sau, bị Việt Vương Câu Tiễn đánh bại. Ngô Vương Phù Sai đã tự sát để tránh nỗi nhục ngàn đời.

Thời cơ mà Ngô Vương Phù Sai bỏ lỡ, để đến nỗi nước non suy vong, dân chúng điêu linh là một bài học lịch sử đáng để ta suy ngẫm. Người ta thường nói: "Thời gian trôi qua không bao giờ trở lại, thời cơ không được bỏ lỡ!!" Quả vậy, thời cơ quý giá vô cùng. Nó có thể quyết định cuộc sống của bạn. Như Goethe đã nói: "Một khoảnh khắc có thể quyết định cả cuộc đời của bạn!". Do vậy, bạn cần lưu ý tất cả những gì xung quanh bạn, dù cho đó là việc nhỏ nhất, bạn cũng đừng nên bỏ qua. Trong đó có thể tiềm ẩn cơ hội mang đến cho bạn vận may. Bạn đã khi nào lưu tâm đến từng chữ từng lời của lãnh đạo nói với bạn chưa? Bạn đã thật sự quan tâm đến mỗi công việc dù nhỏ hay lớn mà lãnh đạo giao phó cho bạn chưa? Mong bạn hãy biết coi trọng nó, bởi vì tất cả những điều đó đều là thời cơ đối với bạn. Bạn nên nhớ rằng, một bản báo cáo của bạn, một buổi ngồi nói chuyện, thậm chí một buổi theo cấp trên đi công tác đều lànhững thời cơ để bạn thể hiện mình với cấp trên. Mong bạn đừng coi thường những việc tưởng chừng như vụn vặt đó. Bởi vì, cấp trên của bạn sẽ thấy rõ bạn qua những việc như thế.

Đặc điểm của thời cơ là: đến một cách nhẹ nhàng, chỉ thoáng qua, lơ là một tý là tuột khỏi tầm tay. Cổ nhân đã có câu: "Lạc nước ba xe đành bỏ phí, gặp thời một tốt cũng thành công"

"Cơ hội" hay chơi trò trốn bắt đối với con người. Do vậy, đối sách của bạn là thực hiện đầy đủ bốn chữ "Hành động kịp thời". Tôn Trung, trưởng phòng kỹ thuật của nhà máy biến thế Long Đạt, tốt nghiệp ở một trường đại học nổi tiếng; một con người tri thức dồi dào, làm

việc rất cẩn thận, chắc chắn, đối xử với người cũng rất thân tình cởi mở. Trong những năm đảm nhiệm chức vụ trưởng phòng kỹ thuật đã nghiên cứu thành công một số hạng mục công trình và đã đưa các nội dung đó đi vào khai thác và phát triển, mang lại lợi ích cho công ty và được cấp trên biểu dương khen thưởng.

Năm 1996, trong xưởng dự định tuyển chọn một người trong phòng kỹ thuật sang Đức để đi sâu vào lĩnh vực chế tạo. Lúc đó, xưởng trưởng cho gọi Tôn Trung đến để nói chuyện, ngầm bảo với anh ta, là sẽ ở trong danh sách cử đi nghiên cứu sâu về chế tạo. Ai ngờ, do Tôn Trung đang mải mê với công việc "Chế tạo máy tiện tinh xảo" nên chưa kịp viết đơn xin đi đào tạo, đã để cho phó phòng kỹ thuật Lý Dương đi thay.

Năm 1999, Lý Dương học xong về nước, được bổ nhiệm làm phó giám đốc xưởng sản xuất, hai năm sau chính thức nhận chức giám đốc xưởng. Lúc này Tôn Trung vẫn là trưởng phòng kỹ thuật, chỉ được nâng cao về chức vụ kỹ thuật.

Có thể nói, cơ hội là nhịp cầu quan trọng trên bước đường thăng quan tiến chức. Nếu bạn không nắm chắc thời cơ, thì bạn vẫn mãi mãi ở bên kia sông.

KHAI THÁC THỜI CƠ ĐỂ ĐƯỢC THĂNG CHỨC

Thời cơ thì không đâu không có, điều mấu chốt là bạn làm thế nào để phát hiện và khai thác nó.

Muốn nắm được cơ hội, trước hết, tâm tư của bạn phải thật cởi mở, tầm nhìn phải phóng khoáng, để mắt tới những lĩnh vực có chiều rộng, chứ không phải chỉ khư khư ở một phạm vi nhỏ hẹp nào đó hay một lối mòn đơn điệu nào đó. Tiếp đến, bạn phải nhanh nhạy trong việc phân tích, "Vạch cho được màn mây u ám, để tìm thấy bóng mặt trời" Thời cơ thường được nguỵ trang, xuất hiện dưới một dạng khác, chẳng hạn như thời cơ giải quyết những vấn đề trọng yếu cũng chính là những thời cơ tạo cơ hội cho cấp dưới được thăng chức. Tiếp nữa, bạn phải lạc quan, không chỉ nhìn thấy vấn đề trước mắt mà phải phát hiện cả mặt sau của vấn đề. Nhà hành vi học nổi tiếng của Mỹ là tiến sĩ Uây Thơ đã nói rằng: "Người bi quan chỉ nhìn thấy mặt sau của thời cơ, còn người lạc quan lại đi khám phá mặt sau của nó" Còn việc phát hiện ra thời cơ, lại dựa vào tài năng và sự nỗ lực chủ quan của bản thân chủ thể. Lưu học sinh Tiểu Lâm mang quốc tịch Trung Quốc đang công tác tại một Viện nghiên cứu nọ của Mỹ. Một hôm, anh ta được chủ nhiệm khoa mời đến để xem một bản báo cáo về quy hoạch, sau khi Tiểu Lâm xem xong báo cáo thì sẽ trình bày lên sở. Tiểu Lâm xem xong, cho rằng: "Bản báo cáo này có nhiều điều không ổn, nếu cứ theo nó mà làm sẽ gặp thất bại". Anh ta mạnh dạn trình bày với giám đốc Viện về cách nhìn nhận vấn đề của mình. Giám đốc Sở bảo với anh ta rằng: "Nếu bản báo cáo này không được. Vậy, anh thử mang đến một bản báo cáo mà anh cho là được xem sao?". Ngày thứ hai, anh ta mang một bản báo cáo đến trình bày và được giám đốc sở hết lời khen ngợi. Một tháng sau, anh ta được đề bạt lên chủ nhiệm khoa, người chức trưởng phòng. Trong ví dụ này, nếu Tiểu Lâm không nắm thời cơ để thể hiện mình với giám đốc, thì Tiểu Lâm rất khó lòng được trọng dụng.

Vào thời đại Tống Thái Tông, trong triều đã xẩy ra vụ án Phan Dương. "Phan Dương" là tên của hai nhân vật: Phan Nhân Mỹ và Dương Diên Chiêu là đấng khai quốc công thần, đường đường là một quốc cữu, thuộc đấng trấn ải biên thuỳ đại thần; cả một đời trung quân ái quốc. Vào lúc đó, vụ án này quả là một chuyện kinh thiên động địa. Không ai dám đứng ra xét xử, chỉ cần một bước sơ xuất; nhẹ thì bị cách chức và đi đày, nặng thì bị phanh thây, tùng xẻo hay chu di tam tộc.

Huyện lệnh huyện Tấn Dương lúc đó là Khấu Chuẩn lại phát hiện ra đây là một cơ hội tốt để thăng tiến. Ông ta cho rằng, nếu vụ án này thụ lý tốt thì ít nhất có thể lên Thái ngự sử, thậm chí Tể tướng; con đường thăng quan tiến chức rộng mở. Thế là Khấu Chuẩn liền quyết định tiếp án "Phan Dương" thụ lý vụ án rất thành công, để lại trong lòng dân niềm tin vô hạn, cuối cùng đã được phong chức Tể tướng.

Khi phát hiện thời cơ, ta không nên chỉ chăm chú vào cửa trước mà còn phải để ý đến cửa sau. Ngoài ra, thành công và mạo hiểm thường là anh em sinh đôi. Nếu không dám dũng cảm, gặp khó khăn thì lẩn tránh hoặc đi đường vòng, thì quả ngọt nằm ở phía sau những chông gai, nếu không dấn bước bạn làm sao hái được. Người dám mạo hiểm chưa hẳn đã thành công, nhưng người thành công phần lớn là những người đã dũng cảm vượt qua mọi nguy hiểm.

BỐN BÍ QUYẾT LÀM TĂNG CƠ HỘI ĐƯỢC THĂNG CHỨC

Muốn khai thác vàng, phải tìm được mỏ vàng. Muốn thăng tiến thuận lợi cũng cần chọn đơn vị, chọn ngành nghề, chọn cấp trên, chọn đồng nghiệp cho thích hợp.

1- Chọn đơn vị

Cũng giống như mỗi một công nhân viên, mỗi công ty đều có "phong cách" của riêng mình. Có công ty khi triển khai công việc thì chậm chạp, viện hết nguyên nhân này, lý do kia. Có công ty thì hành sự nhanh nhạy. Có công ty thì quảng cáo theo kiểu truyền thống. Có công ty thì thích tung ra những mốt mới lập dị.

Nếu có thể được, khi bạn chọn công ty để xin việc, bạn nên chọn công ty có phong cách làm việc tương đối thích hợp với cá tính của bạn. Chẳng hạn như, bạn là một con người thường không để ý tới những việc nhỏ nhặt thì công ty IBM hay các ngân hàng lớn đứt khoát không hợp với bạn, bởi vì ở các công ty đó bạn phải không được phép có một sai sót dù là nhỏ, nghiêm chỉnh tuân thủ các quy định của công ty. Bạn nên chọn một công ty nào, yêu cầu đối với công nhân không quá chặt chẽ; ví dụ như công ty máy tính Silicon Valley, điều duy nhất họ yêu cầu đối với cán bộ công nhân viên là làm tốt chức trách của mình. Vì vậy, hiện nay nhiều công ty quy định thời gian vào ca hay tan ca có thể linh hoạt cơ động hơn, thậm chí địa điểm công tác cũng có thể tuỳ ý chọn lựa. Họ chỉ yêu cầu đúng thời gian quy định, giao nộp sản phẩm đúng chất lượng; còn những mặt khác có thể châm chước. Thế nhưng, còn rất nhiều công ty truyền thống vẫn khư khư giữ lấy những quy tắc hết sức

nghiêm ngặt và chế độ đẳng cấp rất rạch ròi. Nếu như bạn muốn làm việc với cấp trên, trước hết phải gọi điện thoại xin phép, tự ý vào phòng cấp trên là tuyệt đối cấm.

Bạn nên chọn những đơn vị có cung cách làm ăn phù hợp với cá tính của bạn thì may ra bạn mới có cơ hội nhận được sự đồng thuận của cấp trên hay của đồng nghiệp. Nhưng, chẳng may bạn đã vào một đơn vị mà phong cách không hợp, còn bạn vẫn mong được thăng chức. Lối ra chỉ có một con đường là: Cố gắng làm sao cho hoà hợp được với phong cách của đơn vị mà bạn công tác.

2- Chọn ngành nghề

Khi chọn ngành nghề trong một cơ quan, bạn nên chọn ở bộ phận nào mà khả năng được đề bạt chiếm tỷ lệ khá lớn. Chẳng hạn, trước đây bộ phận tuyên huấn và công đoàn là những bộ phận đề bạt nhanh và nhiều hơn, bởi vì lúc đó công tác giáo dục chính trị và vận động quần chúng đã từng là trọng tâm công tác của một thời. Về sau bộ phận khoa học kỹ thuật, bộ phận nhân sự lại trở thành những bộ phận có tỷ lệ đề bạt cao; bởi vì, ngay xuất phát điểm tuyển người của hai bộ phận này cũng cao. Những người bình thường, không thể nào được tuyển dụng vào hai bộ phận này. Những năm gần đây, kinh tế là lĩnh vực được người ta quan tâm nhiều. Do vậy, đây cũng là bộ phận bạn cần quan tâm để được tiến thân.

3- Chọn cấp trên

Đối với sinh viên đại học, khi bước vào ngưỡng cửa công tác, điểm xuất phát của họ đều giống nhau. Nhưng vài năm sau; khi được thăng chức giữa họ đã có khoảng cách. Có người được thăng tiến rất nhanh, có người rất chậm, cũng có người không được thăng. Khi trao đổi với những người được thăng chức nhanh về những tiến bộ của mình thì hầu như ai cũng đặt sự giúp đỡ của cấp trên lên hàng đầu; còn đối với những người được đề bạt chậm, khi được hỏi đến, ai cũng lộ vẻ thán oán cấp trên. Do vậy, chọn đúng cấp trên, đối với việc thăng chức có ảnh hưởng rất lớn.

Khi chọn cấp trên, không chỉ nhìn vào tâm tư và ý thức của cấp trên mà phải chú ý đến sự quan tâm, cất nhắc cấp dưới của ông ta, cũng như ý nguyện, cách suy nghĩ, hứng thú của bạn ra sao? Có người theo đuổi chức vụ, có người chỉ theo đuổi một hoàn cảnh công tác ổn định, có người theo đuổi mức thu nhập cao, có người thích làm cho sự nghiệp càng thêm phong phú, có người mưu đồ danh vọng v.v… Do mục đích khác nhau, nên yêu cầu đối với cấp trên cũng khác nhau, khác nhau tương ứng tiêu chuẩn chọn cấp trên cũng khác nhau tương ứng.

Chẳng hạn như, một cấp trên tuy trẻ tuổi nhưng có thành tích, tài hoa và học thức đều hơn người; trên con đường phát triển được nhiều người công nhận là một cấp trên giỏi. Những con người như vậy, rất có chí tiến thủ, coi trọng vinh dự của tập thể. Nếu bạn làm việc với một cấp trên như vậy sẽ phải chịu nhiều vất vả. Nhưng khi họ được đề bạt, không những để lại cho bạn chỗ khuyết chức mà còn có lợi cho sự tiến bộ về sau của bạn.

4- Chọn đồng nghiệp

Khi chọn đồng nghiệp, bạn nên chọn người có tâm tính tốt, trình độ thấp hơn bạn một chút là tốt nhất. Vì người có tâm tính tốt sẽ không làm hại bạn. Trình độ thấp một chút, họ sẽ tôn trọng và tin tưởng bạn, bạn sẽ có đất để thể hiện sự thông minh tài trí của mình. Nếu bạn chọn đồng nghiệp mặt nào cũng mạnh hơn bạn cả, hơn nữa họ cũng có khát vọng thăng tiến. Trong những trường hợp như thế, khi mà họ chưa đạt được nguyện vọng thì bạn chỉ có chạy theo sau để hứng bụi mà thôi.

SÁNG TẠO CƠ HỘI

Bạn là người bị động, tiêu cực chờ đợi cơ hội hay là người chủ động đi tìm cơ hội? Đợi chờ thời cơ không giống như chờ đợi một chuyến tàu, chuyến xe. Đến giờ tàu sẽ tới, xe sẽ tới. Cũng phải xem trạng thái bạn chờ đợi cơ hội ấy như thế nào?

Người ngu để cơ hội trôi qua, kẻ hèn yếu ngồi trông chờ cơ hội, người tài trí biết nắm lấy cơ hội, người cả gan sáng tạo ra cơ hội.

Nếu bạn là một con người cả gan, chỉ cần bạn lưu ý gieo một số hạt giống thời cơ, bạn sẽ có cơ hội gặt hái. Bạn không nên ngần ngại, tế nhị tung ra những lời đồn đại:

Lời đồn thứ nhất: "Bạn, được nhiều cơ quan tư vấn để ý tới" Điều này ngụ ý: "Ruộng xấu không có ai cày xới, khi có người cày xới thì lại tranh giành nhau". Nếu một công ty dòm ngó tới bạn, rõ ràng giá trị của bạn được nâng lên. Bạn có thể đánh tiếng với đồng nghiệp rằng: "Tôi vừa nhận được điện thoại của ông nọ, ông kia! Anh có biết ông ấy không?" Tất nhiên đồng nghiệp của bạn sẽ hỏi lại. Nhân dịp đó, bạn có thể nói thẳng ra.

Nhưng, giả dụ không có công ty nào để ý tới bạn thì bạn làm như thế nào? Bạn nên tăng cường hẹn hò với bạn bè trong các bữa cơm trưa chẳng hạn và nhớ diễn kịch cho khéo. Làm như vậy, tựa như bạn đã là đối tượng của công ty tư vấn.

Lời đồn thứ hai: "Bạn thân quen rất nhiều người có quyền thế" Nếu bạn muốn nổi bật, bạn cần nắm được những tầng lớp cao cấp trong các xí nghiệp hay những người có quyền uy đến từ các nơi trên thế giới. Điều này không có nghĩa là bạn hẹn gặp những nhân vật quan trọng đó để tìm hiểu, mà qua đọc sách báo, tạp chí chuyên ngành bạn biết được những thông tin về họ. Sau đó bạn kể cho đồng nghiệp nghe về thân thế, sự nghiệp của những nhân vật đó. Người ngoài nhìn vào, không ai biết được mối quan hệ của bạn với những nhân vật trọng yếu ấy nông sâu ra sao? Điều quan trọng là tên tuổi của bạn gắn liền với tên tuổi của những nhân vật quan trọng đó, trở thành đề tài bàn luận trong văn phòng.

Bước tiếp theo là biết cách chọn thời cơ và thái độ thích hợp, nếu như bạn thường đề cập đến những nhân vật quan trọng nhiều quá, bạn sẽ bị người ta phát hiện ra. Thậm chí bạn trở nên đáng ghét. Do vậy, bạn cần làm cho mọi người nhận thấy bạn là con người khiêm tốn. Ví dụ như cậu Vương Minh làm công tác biên tập, trong một lần kiến tập cuộc thi vấn đáp có đề cập đến việc cậu ta đã gặp một cộng sự nổi tiếng nào đó, nhờ vậy mà cậu ta đã

thu hoạch những kinh nghiệm hết sức quý giá. Thực tế ra sao? cậu ta chỉ là một biên tập viên tập sự; còn như việc cậu ta tiếp xúc với nhân vật này nhân vật kia, chỉ chẳng qua cậu ta đã có một lần bưng cà phê đến cho nhân vật đó. Nhưng Vương Minh cuối cùng cũng đã được mời đến.

Lời đồn đại thứ ba: "Bạn là con người đa tài, nhiều nghề" Khi người khác biết bạn là con người nhiều tài nghệ, cho bạn là người toàn năng. Chẳng hạn như, những biểu hiện về mặt mỹ thuật, thể thao, phục vụ xã hội v.v… tạo cho bạn thành một con người vừa có sức sáng tạo phong phú, có chuyên môn cao lại nhân hậu.

Nếu bạn có vận may, bạn có thể được cấp lãnh đạo cao của công ty gặp mặt bạn để trực tiếp đối thoại. Nên nhớ kỹ, đồng nghiệp có thể yêu cầu bạn viết ngay tại chổ; do vậy bạn cần chuẩn bị tâm lý.

Bạn hết sức tránh vui quá mà ảnh hưởng đến công tác của bạn, điều đó sẽ làm cho cấp trên không vui lòng.

HẠ QUYẾT TÂM

Trong một tổ chức thì đâu là vị trí có lợi nhất đại thể có thể phân ra mấy loại sau đây:

1- Trưởng phòng nhân sự

Trưởng phòng nhân sự đảm nhiệm rất nhiều việc: Kiểm tra và thử nghiệm việc điều chỉnh lương tưhởng, chi dùng về bảo hiểm y tế, phụ trách việc tuyển dụng nhân sự của công ty; quyết định ai là người sẽ nhận chức vụ mới hay thay thế vị trí đang bỏ trống; thẩm tra và quyết định lương của mọi cán bộ công nhân viên

2- Trưởng phòng kế toán

Là người có quyền lực cao về tài chính:

Có thể quyết định, hoá đơn của ai không cần kiểm tra, hoá đơn của ai phải kiểm tra chặt chẽ

Có thể quyết định, công tác phí của bạn là bao nhiêu?

Có thể quyết định, ai ở trong công ty được sử dụng thẻ tín dụng?

3- Trưởng phòng cung ứng

Trưởng phòng cung ứng của công ty có thể xem như "Cục trưởng cục hậu cần" Ông ta quyết định những sự chi tiêu như: lắp đặt các thiết bị công cộng, các vật phẩm và nguyên liêu tiêu hao; hơn nữa ông ta có thể thoả mãn yêu cầu của đồng nghiệp, nên quan hệ với mọi người khá tốt, dễ được đề bạt.

4- Kế toán trưởng

Kế toán trưởng trực thuộc trưởng phòng kế toán, là thư ký của trưởng phòng kế toán, do vậy quyền lực trong tay cũng rất lớn.

Kế toán trưởng có thể thay đổi các con số về tài chính để thoả mãn yêu cầu của đồng nghiệp, cũng có thể làm cho kế hoạch của một đồng nghiệp nào đó tan biến như mây khói. Anh ta (Chị ta) có thể quyết định kinh phí ấy ưu tiên cho ai.

5- Trưởng phòng kế hoạch

Quyền hành tuyên truyền nằm trong tay trưởng phòng kế hoạch. Vị này có thể quyết định thành tích của bạn được tuyên dương ở mức nào, cũng có thể bôi nhọ bạn. Ông ta (bà ta) có thể thay mặt bộ phận nghiệp vụ để quyết định công việc, thay phòng cung tiêu lập bản phân tích thị trường và quan hệ với các phòng khác.

6- Trưởng phòng máy tính

Nhiệm vụ của phòng máy tính rất nhiều, nhưng con số biên chế chỉ có mấy người. Có người bảo: Đấy là một phòng có chức nhưng không có quyền. Nhưng bạn đừng vội nản chí, bạn nên nắm chắc thời cơ để đảm đương chức trách này. Biết bao nhiêu thông tin mà bạn có thể khai thác được, chẳng hạn như: Tính toán tiền lương của đơn vị, các con số về kế hoạch, thể thức hoá thống kê công nghiệp v.v…Bạn có thể làm cái này xong sớm, cái kia muộn hơn tuỳ thuộc vào thái độ của người cần đến kỹ thuật của bạn. Ngoài ra, bạn có thể vin vào cớ công việc phòng máy tính nhiều nhưng lực lượng mỏng, đề nghị cấp trên cho tăng thêm người. Con số biên chế tăng thì quyền hành của bạn cũng tăng.

7- Trưởng phòng tổng hợp

Trưởng phòng tổng hợp rất dễ có lỗi đối với đồng nghiệp, trong con mắt của cấp trên cũng chẳng có gì ghê gớm; nhưng chức vị của nó lại nằm ở trung tâm đầu não của quyền lực. Ông ta có quyền quyết định ai sẽ được phân phòng làm việc thoáng rộng, sáng sủa; ai sẽ được phân mấy tầng lầu.

Những chức vị nói trên toàn là những trung tâm có quyền và có lợi của công ty, nhưng chức vụ có thể do mỗi công ty khác nhau nên khác nhau. Nhưng, trước hết bạn phải nắm chắc tính chất và quyền hạn của phòng mà bạn đang công tác; sau đó đem so sánh mặt ưu nhược của từng phòng để bạn có đối sách nhằm giúp bạn có thể vào được phòng có quyền lực. Qua đó, củng cố được vị trí của mình

BỐN KẾ SÁCH ĐỂ THĂNG CHỨC

Con đường thăng tiến chức tước thì có nhiều. Trong đó chủ yếu có mấy cách có hiệu quả:

1- Đánh đòn gió

Phương pháp điển hình nhất là "Đánh đòn gió", cầm giấy nhận tuyển dụng người của một công ty khác cho cấp trên của bạn xem, ý đồ của bạn là đánh cú đòn gió: "Nếu không đề bạt tôi thì tôi đi đây". Nếu công ty quả thật cần bạn thì không thể không trọng dụng bạn. Nhưng khi sử dụng ngón đòn gió này, bạn cần chuẩn bị tốt về mặt tâm lý; khi đã cưỡi lên lưng hổ thì khó lòng xuống đấy! Bạn có thể ra đi thực. Đánh đòn gió thường là một phương pháp có hiệu quả, nhưng cũng là con dao hai lưỡi.

Bạn cần hiểu rõ trong tay bạn hiện giờ có những gì?, hiểu rõ cấp trên cần gì? Nếu không thận trọng thì rất dễ mất cả chì lẫn chài. Ngoài ra, cách bạn chơi con bài lật ngửa với cấp trên cũng cần biết chơi đẹp, lịch sự.

2- Kiểu mượn thang để lên lầu

Một người, muốn được cất nhắc, ngoài việc dựa vào sự nỗ lực phấn đấu của bản thân ra; có lúc phải biết dựa vào sự giúp đỡ của ngoại lực. Nói chung, dù cho danh tiếng của người tiến cử lớn hay bé, địa vị của người đó cao hay thấp; chỉ cần họ giúp bạn thành công. Họ là tấm gương của bạn để đạt tới chức trọng quyền cao. Uy tín và ảnh hưởng của họ rất có tác dụng đối với bạn.

3- Kiểu đầu gà, đuôi voi

Trong chốn quan trường, có người làm lớn, kẻ làm bé. Nhưng có người chỉ thích được làm "đuôi voi" không thích làm "đầu gà". Trái lại có người chỉ thích làm "đầu gà" chứ không chịu làm "đuôi voi". Nhìn chung, một người từ công ty hay ngành mình đi lên một cương vị lãnh đạo thì sẽ gặp rất nhiều khó khăn. Nhưng nếu bạn muốn đi vào cơ cấu mang tính quyết sách, không nhất thiết phải thực hiện nguyện vọng của mình tại công ty của mình. Ở một thời cơ thích hợp bạn có thể đề xuất với cấp trên, thử cho bạn cơ hội làm "đầu gà" xem sao?

4- Biết kiềm chế để có cơ bung ra

Trước khi có đợt đề bạt, bạn hãy tỏ ra nhún nhường, đừng phô trương quá nhiều cái tôi. Thậm chí còn biết hạ mình, để sau đó thì tìm cơ hội thể hiện tài năng của mình, làm cho mọi người nhìn mình bằng cặp mắt khác; cho hình ảnh của mình ngày càng có uy tín hơn.

SÁU CÁH ĐỀ ĐẠT NGUYỆN VỌNG THĂNG CHỨC VỚI CẤP TRÊN

Khi có cơ hội thăng chức, tin tức sẽ được bàn tán khắp nơi. Khi đó, bạn có nên đi tìm cấp trên để đề đạt nguyện vọng, đề xuất những yêu cầu của mình không? Những điều này thường khiến bạn khó nghĩ. Bởi vì, tự chạy đến để đề đạt nguyện vọng rất có thể bạn sẽ mất

đi cơ hội vì, cấp trên có thể sẽ đánh giá bạn là kẻ mang nặng đầu óc tư lợi; tranh quyền đoạt lợi. Suy cho cùng nên làm thế nào?

Thực ra, việc thực sự cầu thị đi gặp cấp trên để đề đạt nguyện vọng và yêu cầu là vô cùng chính đáng. Trước một cơ hội bình đẳng, mỗi một chúng ta đều có quyền được hưởng những gì mà chúng ta có quyền hưởng. Hơn nữa, đối với cấp trên, do thời gian và tinh thần dành cho việc nắm chắc tình hình của mỗi người là rất hạn chế; không thể nào đi sâu tìm hiểu từng người một được. Có lúc những biểu hiện bên ngoài đã làm cho cấp trên đánh giá sai sự việc, nhìn vấn đề một cách phiến diện. Như vậy, cớ sao chúng ta lại không chủ động giúp đỡ cấp trên nắm tình hình, tạo điều kiện cho cấp trên có những quyết định công bằng và sáng suốt. Ngược lại, nếu bạn không đi phản ánh tình hình, cũng là bạn tự làm hại bạn, mình đã làm một việc không phải với chính mình.

Thế nhưng, số người được đề bạt mỗi lần rất hạn chế. Mật ít, ruồi nhiều, không thể nào ai cũng có phần cả. Trong trường hợp đó, trước khi bạn đưa ra yêu cầu, bạn nên có sự điều tra, xem lần này chỉ tiêu được là bao nhiêu? đồng thời trên cơ sở của từng bộ phận một, thử phân tích xem sao? Khi đề đạt với cấp trên nguyện vọng, bạn cần nắm vững những nguyên tắc sau:

1- Không được quá ư khiêm nhường

Khi bạn còn muốn bước lên những bậc thang danh vọng cao hơn, bạn không thể lặng lẽ ngồi chờ mà phải học cách cạnh tranh, chủ động xuất kích. Làm thế nào, chuyển tới cấp lãnh đạo cách nghĩ của bạn và sự thỉnh cầu, bạn sẽ có thể đạt được điều mình mong đợi.

Khi đề đạt nguyện vọng với cấp trên phải hết sức lịch sự; không thể đơn giản hoá tuỳ tiện được. Phải tuỳ thuộc vào tính cách của cấp trên, vào mối quan hệ giữa bạn với cấp trên, với đồng nghiệp; vào sự đánh giá của người khác đối với bạn để quyết định.

2- Phải đánh động cấp trên trước

Trước khi chính thức đưa ra yêu cầu và trình bày với cấp trên, bạn nên tế nhị có một đôi lần đánh động trước để chứng tỏ bạn đang quan tâm đến vấn đề đó. Làm như vậy có cái lợi là khi bạn cùng cấp trên ngồi bàn về vấn đề đó thì ông ta không đến nỗi ngạc nhiên không biết đầu đuôi câu chuyện ra sao? Bạn có thể cho rằng nếu mình làm như vậy, ông ta sẽ có thời gian để tìm cách từ chối yêu cầu của bạn. Nhưng bạn cần nhớ rằng đây không phải một cuộc tranh luận, mà dựa vào cơ hội này, cấp trên sẽ dành cho bạn sự quan tâm trong những lần thăng chức.

3- Chọn thời cơ thích hợp

Thông thường bạn nên chọn lúc cấp trên đang thoải mái, bạn hãy làm việc đó. Nếu như ông ta vui thành tích của bạn. thì thật tuyệt diệu. Chọn thời cơ là điều cực kỳ quan trọng. Nếu bạn đề đạt cùng lúc báo cáo công tác hàng ngày thì thường rất khó có kết quả.

4- Dùng thực tế để chứng minh thành tích công tác của bạn

Thay vì báo cáo với cấp trên những nỗ lực trong công tác của bạn, chi bằng báo cáo với cấp trên những việc bạn đã làm được. Bạn hãy thử dùng những con số cụ thể, nhất là tỷ lệ phần trăm để chứng minh thành tích cụ thể của bạn. Tránh, sử dụng lời văn rườm rà đầy ắp những tính từ và phó từ.

Phương pháp tốt nhất là bạn viết một bản báo cáo tổng kết công tác của bạn. Nếu bạn làm được như vậy, với những số liệu tường tận trên giấy trắng mực đen sẽ làm cho ông ta nhanh chóng nắm được thành tích công tác của bạn, hơn nữa sau này còn có tư liệu để xem xét thêm.

5- Làm sao thể hiện được với cấp trên mặt tốt khi đề bạt bạn

Đây không phải là chuyện dễ làm. Bởi cấp trên là người quyết định vấn đề, còn những thông tin về thành tích của bạn thì rất hạn chế.

Bởi vì khi mong muốn được đề bạt của bạn thành công cũng là lúc quyền hạn của bạn được mở rộng, nội dung công việc mà bạn cần hoàn thành cũng nhiều hơn và nặng nề hơn. Nếu bạn muốn được tăng lương hay yêu cầu gì khác bạn cũng có thể đề đạt với ông ta, vì làm như vậy chứng tỏ cho mọi người thấy, công tác xuất sắc sẽ được khen thưởng xứng đáng. Và đây cũng là một dịp để cấp trên thấy rằng việc đề bạt, thăng chức đối với bạn cũng mang lại lợi ích cho công ty. Quả thực, bạn phải động não nhiều hơn; nhưng những sự cố gắng thường không bao giờ mất trắng.

6 - Không nên bắt chẹt

Nếu khi bị từ chối, bạn quay sang dùng cách bắt chẹt cấp trên như: từ chức, hoặc đưa ra những đòi hỏi khác; khiến cho cấp trên bực mình. Dù cho cấp trên phải nhượng bộ trước những yêu sách có tính bắt chẹt đó. Nhưng xét về lâu dài, mối quan hệ giữa bạn với cấp trên bị rạn nứt, mất đi sự tin cậy lẫn nhau. Muốn khôi phục lại mối quan hệ như trước, dù cho rất muốn nhưng cũng rất khó.

VAI TRÒ CỦA "CÁC BẬC QUÝ NHÂN"

Trong quá trình thăng tiến trên chốn quan trường. Sự giúp đỡ của các vị có tầm cỡ, có uy tín là một khâu không thể thiếu được. Có được "quý nhân" không những rút ngắn thời gian thăng cấp của bạn mà còn làm cho hầu bao của bạn được lớn mạnh lên.

Có câu: "Bảy phần cố gắng, ba phần vận may" Cũng có câu: "Những ai biết hội tụ được sức mạnh thì người đó sẽ thắng".

"Quý nhân" ở đây có thể là những người có chức vị cao, có thể là những đối tượng làm cho bạn ngưỡng mộ và học tập. Họ thường có kinh nghiệm, có tri thức, kỹ năng v.v…, các

mặt đó đều hơn hẳn bạn. Do vậy, họ là những con chim đầu đàn hay lãnh đạo trong giới doanh nghiệp.

Một tạp chí của Hồng Kông đã tiến hành một cuộc khảo sát về các nhóm công tác, kết quả của tất cả những người được phỏng vấn có đến 70% trong số đó được đề bạt là trông cậy vào sự giúp đỡ của "quý nhân". Hơn nữa, những người tuổi càng cao thì tỷ lệ được đề bạt càng cao; nhất là những người được phỏng vấn từ 50 tuổi trở lên, hầu như người nào cũng được nhân vật quan trọng giúp đỡ. Tạp chí này còn cho biết thêm, thông thường giai đoạn từ 20-30 tuổi người ta mong được các "quý nhân" giúp đỡ nhất. Vì đây là thời kỳ quan trọng nhất trong sự nghiệp của một đời người.

Bản báo cáo ấy đã chứng tỏ: Nếu có được sự giúp đỡ của quý nhân, quả thật trong sự nghiệp có rất nhiều thuận lợi. Những người được tham gia phỏng vấn, hầu như đã thành công ở thứ bậc trung cao cấp trở lên, có đến 90% trở lên được đào tạo, bồi dưỡng; còn như làm đến chức Tổng giám đốc có đến 80% đã có sự trợ giúp của quý nhân.

Bất kỳ trong một ngành nghề nào, nếu được người có kinh nghiệm, có thâm niên dẫn dắt thì đó là con đường ngắn nhất để đi tới thành công. Những ví dụ đó trong giới thể thao, trong giới văn nghệ sĩ, trong chính giới có rất nhiều.

Tuy nhiên, ông thầy là người dẫn lối đưa đường; còn tu hành có đắc đạo hay không là do bản thân bạn. Nếu bạn đã có vận may ở được vị trí khá tốt, nhưng lại không có khả năng; chắc chắn sau lưng bạn còn cả tá người xếp hàng để buông lời đàm tiếu, chê bai. Cuối cùng, sự thể hiện của thiên lý mã tốt hay xấu, phải trông vào sự xem tướng của ông thầy xem tướng ngựa mới biết được.

Mối quan hệ tốt giữa "Thiên lý mã và ông thầy xem tướng ngựa" tốt nhất xây dựng trên cơ sở nhu cầu của cả đôi bên, mỗi người đều được hưởng quyền lợi của mình. Nói thế không có nghĩa là cổ vũ cho lối sống vị kỷ, mà là hai bên đối xử với nhau một cách chân thực. Bạn đã vì tôi bỏ công, bỏ sức, ắt có ngày tôi sẽ báo đáp. Chuyên gia về quản lý nhân sự đã tế nhị nêu lên mối quan hệ giữa thiên lý mã và ông thầy xem tướng ngựa, thường thường "giận và thương đan xen nhau", càng mong càng sợ thương tổn.

Nếu bạn muốn tìm một "quý nhân", bạn hãy nhớ kỹ những điều này:

1. Hãy chọn người mà bạn thực sự ngưỡng mộ chứ không phải là người mà bạn đố kỵ hay người đó ghen ghét bạn. Tuyệt đối không phải vì quyền thế của người khác mà quỵ luỵ.
2. Hãy nắm cho được động cơ quý nhân đề bạt bạn. Phải chăng họ muốn có người để sai khiến, làm tôi tớ, khuếch trương thanh thế cá nhân? Nếu vậy, khi chẳng may xẩy ra vấn đề gì, bạn chỉ là vật hy sinh mà thôi.
3. Phải nhớ báo đáp công ơn của người khác.

Có một số người khi được người ta dìu dắt, công thành danh toại rồi liền phủi tay, miệng lưỡi khoác lác: "Tất cả là do công sức tôi bỏ ra …!" tuyệt nhiên không nhắc lấy một lời

nhờ công của... Nếu bạn không muốn trở thành người vong ân bội nghĩa, thì bạn chớ làm điều dại dột đó!

TIẾNG NÓI CỦA NHÂN VẬT MẤU CHỐT

Để nắm chắc phần thắng trong cuộc cạnh tranh thăng chức, ngoài việc chú ý tới ban lãnh đạo bạn còn cần tranh thủ sự ủng hộ, giúp đỡ của những ban ngành không phải là chủ quản nhưng tiếng nói của họ rất quan trọng đối với cơ quan chủ quản và lãnh đạo.

Thái Kinh triều nhà Tống một thời đã bị Tống Huy Tông cho bãi tướng, bị dồn đến cảnh cùng trời cuối đất. Nhưng ông ta không cam tâm chịu rời vũ đài chính trị, hoạt động rất tích cực để quyết tâm trở lại cầm quyền.

Trước hết Thái Kinh ngấm ngầm nhờ nội thị thân tín nói với Trịnh Quý Phi trình tấu giúp, Trịnh Cứ Trung người được Huy Tống tin yêu nhắm thời cơ để trình bày. Mọi việc sắp xếp xong xuôi, Thái Kinh bèn sai tay chân của mình dâng sớ trình lên Huy Tông thanh minh rằng. Thanh minh cho Thái Kinh: "Việc thay đổi luật lệ là làm theo ý của thánh chỉ, chứ Thái Kinh không hề có ý độc đoán chuyên quyền".

Những ý kiến quan trọng đó làm cho Huy Tông đăm chiêu tư lự. Huy Tông xem xong tấu biểu, trầm ngâm suy nghĩ.

Lúc này, Trịnh Quý Phi mới phát huy tác dụng của người chăm lo chăn gối cho bệ hạ. Trịnh Quý Phi vốn người thông minh, nhác thấy nội dung của biểu tấu, lại nhìn thấy dáng vẻ của Huy Tông, Trịnh Quý Phi nhân đó, nói vài lời thay cho Thái Kinh. Huy Tông đã suy nghĩ lại và có chiều thay đổi ý kiến.

Bước tiếp theo, Thái Kinh nhờ Trịnh Cứ Trung giúp sức. Trịnh Cứ Trung hiểu hết nội tình, biết thời cơ đã chín muồi, Trịnh Cứ Trung đã cùng người bạn thân tín của mình là Lưu Chính Phu ở Lễ bộ thị lang cùng yết kiến Huy Tông.

Cứ Trung cất lời bẩm báo trước; tâu với Huy Tông rằng: "Từ ngày lên ngôi, bệ hạ đã rất coi trọng về giáo dục lễ nhạc. Những luật pháp về dục, hành, cư, dưỡng, đối với nhà nước và nhân dân đều có lợi. Việc gì mà bệ hạ phải thay đổi?!" Lời tấu không hề đả động gì đến Thái Kinh mà chỉ nhắc đến công lao của Huy Tông, nhưng lại là ngầm ca ngợi Thái Kinh. Bởi vì khẳng định sự anh minh của triều chính ở giai đoạn trước chính là công nhận sự đúng đắn của Thái Kinh.

Lưu Chính Phu tiếp lời của Trịnh Cứ Trung bổ sung thêm. Huy Tông nghe xong trong lòng rất thanh thản, cuối cùng đã thay đổi thái độ: trục xuất Lưu Quỳ, bãi miễn chức tướng của Triệu Đỉnh Chi. Lần thứ hai, Thái Kinh được tin dùng trở lại.

Nhắm đúng vào mục tiêu, quyết tâm giành cho được, đương nhiên là rất quan trọng. Nhưng những nhân vật xung quanh mục tiêu, ta cũng phải bỏ ra nhiều công sức, vì có lúc nó

những tác dụng mà ta chưa kịp nghĩ ra. Nó có thể giúp bạn đến bên kia của bờ quyền lực một cách rất nhẹ nhàng.

TÍCH LUỸ TIỀM LỰC CHO SỰ THĂNG CHỨC

Cơ hội thăng chức ở trong một tổ chức ngày càng giảm đi thì mỗi lần có một cương vị công tác nào đó còn trống, sự cạnh tranh xẩy ra rất liệt khốc. Muốn nắm được cơ hội trước tiên, bạn hãy để cho đồng nghiệp công nhận bạn là con người đáng tin cậy, xứng đáng là vị cấp trên mới của họ. Hơn nữa, muốn để cho đồng nghiệp thực sự tin phục mình và sẵn sàng vì mình làm việc có hiệu quả thì phải để cho họ tâm phục khẩu phục. Hơn nữa, rất có thể trước khi đề bạt bạn thì bộ phận nhân sự và cán bộ đã tranh thủ ý kiến của họ đối với bạn. Vì thế, bạn có được thuận buồm xuôi gió khi đề bạt hay không? Điều đó hoàn toàn tuỳ thuộc vào khả năng nắm bắt tâm lý của đồng nghiệp của bạn làm sao để đồng nghiệp toàn tâm toàn ý ủng hộ bạn; do vậy bạn không được coi nhẹ sự nỗ lực về mặt này.

Muốn nắm tâm tư của đồng nghiệp, trước hết bạn cần đi sâu tìm hiểu ý nguyện của họ. Bạn hãy thành thật lắng nghe ý kiến của họ, quan sát tỉ mỉ lời ăn tiếng nói, cử chỉ của họ.

Ngoài ra bạn có thể chuẩn bị sẵn một cuốn sổ ghi, bắt đầu tiến hành phân tích một cách khoa học đối với từng đồng nghiệp một. Sau đó, tiến hành tìm hiểu và giải đáp cho được những thắc mắc sau. Lúc này bạn không nên ngần ngại bởi vì những điều bạn làm đều quang minh chính đại. Nếu bạn tìm lời giải không ra, hãy tiếp tục quan sát hành động của họ, lắng nghe họ nói chuyện với nhau; lâu dần bạn sẽ tìm thấy lời giải, sau đó mới quyết định các bước tiếp theo.

Những vấn đề liệt kê ở đây, chỉ là một thí dụ. Nhưng ít ra cũng giúp bạn một số gợi ý để bạn tìm ra cách tốt nhất, thuận lợi nhất cho việc đề bạt.

1. Công tác của họ có nhiều triển vọng không?
2. Mục tiêu cuối cùng của họ trong công ty là gì?
3. Cuộc sống riêng tư của họ ra sao? Những nguyện vọng trong có thể thực hiện thuận lợi hay không?
4. Họ có sở thích gì đặc biệt không? Nếu có thì đó là những cái gì?
5. Mối quan hệ của họ với cấp trên, với đồng nghiệp, với cấp dưới như thế nào? Nắm được những điểm ấy, coi như bạn đã nắm được nguyện vọng và yêu cầu của đồng nghiệp. Thế nhưng, để giúp họ đạt được mục tiêu, thoả mãn yêu cầu của họ, bạn nên bắt tay từ chỗ nào? Trước hết, bạn nên sắp xếp theo thứ tự ưu tiên:

A. Khẩn cấp (Trước khi hoàn thành nội dung này, các vấn đề khác tạm thời gác lại)

B. Quan trọng nhất (nhưng chưa đến mức khẩn cấp)

C. Rất quan trọng (nhưng có thể chậm một chút cũng được)

D. Không thật quan trọng (có thể tạm hoãn không thực hiện)

Dùng cách này để tìm ra yêu cầu A của đồng nghiệp. Rồi đứng trên lập trường của đồng nghiệp giúp họ đạt được yêu cầu của việc khẩn cấp đó.

Trước khi đạt được yêu cầu A, bạn cần suy nghĩ đến yêu cầu B. Đợi khi yêu cầu A hoàn thành tốt đẹp rồi, sẽ lần lượt chuyển sang các điểm khác. Tất nhiên càng đi dần về sau công việc càng giản đơn.

Chỉ cần bạn thoả mãn yêu cầu A, kế hoạch của bạn coi như đã bước vào quỹ đạo. Đồng nghiệp sẽ chú ý đến những sự giúp đỡ mà bạn dành cho họ, và dần dần có cảm tình với bạn.

Ví dụ, có một đồng nghiệp đã viết nháp một bản báo cáo về nghiệp vụ, tuy nội dung rất tốt nhưng không hợp "gu" của cấp trên nên có thể không được cấp trên chấp nhận. Lúc đó bạn khuyên đồng nghiệp sửa lại. Và sẵn sàng giúp họ bố cục lại cho ngọn ngành, những lời lẽ có phần căng thẳng, bạn có thể giúp họ cách diễn đạt nhẹ nhàng hơn, đi vào lòng người hơn. Dù cho đồng nghiệp của bạn cố chấp đi nữa cũng phải thừa nhận sự góp ý chân thành đó và sẽ cảm kích trước việc bạn làm.

Bạn giúp đồng nghiệp hoàn thành mục tiêu của họ thì không nên đặt một kỳ vọng nào cả. Tất nhiên có thể chờ đợi ở sự cám ơn của họ, còn như sự báo đáp công ơn thì không nên mong đợi. Bạn nên tích luỹ những ân tình đó lại, đợi đến khi bạn cần thực hiện mục tiêu A của bạn, lúc đó bạn mới sử dụng đến nó.

Lúc bây giờ, mọi việc đều trôi chảy. Bạn đã khẳng định được yêu cầu của đồng nghiệp và đã giúp họ đạt được mục tiêu. Việc cần làm tiếp theo là: Bạn hãy sắp xếp theo tuần tự những yêu cầu của bạn đối với đồng nghiệp, đồng thời tuỳ theo nội dung mà họ yêu cầu, bạn lắng nghe ý kiến họ bàn bạc trên nhiều mặt.

Chẳng bao lâu, bạn sẽ có một tài sản vô hình quý giá. Bạn đã rải xong con đường tiến thân của bạn.

KHÉO LÉO SỬ DỤNG ĐỐI PHƯƠNG GIÚP ĐỠ BẠN

Trong cạnh tranh chức quyền, tốt nhất không nên dùng mánh khoé để hãm hại người. Dù rằng, trước mắt mũi tên bắn lén đó có thể làm hại người. Nhưng thời gian trôi qua, người ta cũng phát hiện ra được. Lúc bấy giờ cấp trên, đồng nghiệp và mọi người xung quanh sẽ nhìn bạn bằng đôi mắt như thế nào? Một con người không những không đáng tin cậy mà còn có thể làm tổn hại đến lợi ích của công ty.

Thực ra, cạnh tranh không phải là việc gì xấu xa. Nếu không có sự đua sức đua tài, cạnh tranh quyết liệt thì liệu những vận động viên có ý chí vươn lên để giành giải quán quân không? Nhưng nếu bạn chỉ chú ý vào sự cạnh tranh mà quên những mặt khác thì sự cạnh tranh đó sẽ trở thành vật cản.

Mấu chốt của vấn đề là ở chỗ, phải làm cho những người cùng cạnh tranh ghé vai giúp bạn, biến những trở lực trên đường thăng chức trở thành những điều kiện có lợi. Nhưng làm thế nào để đạt được điều đó?

1- Hãy đi tìm sự giúp đỡ của người khác

Khi bạn gặp khó khăn, nếu có đồng nghiệp nào đó có thể giúp bạn, cớ gì mà bạn không nhờ họ giúp? Chỉ cần bạn sẵn sàng giúp đỡ người khác, thì người khác cũng sẽ sẳn sàng chìa tay ra giúp đỡ bạn.

2- Nếu giúp bạn mà thu được lợi, thì đối thủ cũng sẵn sàng

Do vậy, bạn nên suy nghĩ, nếu như người khác giúp đỡ bạn thì bạn cũng cần sẵn sàng giúp đỡ họ. Chẳng hạn như viết thư cho ông chủ, giới thiệu họ với ông chủ. Bởi vì họ là người nằm trong kế hoạch cùng giúp đỡ lẫn nhau của bạn.

3- Đừng nên đẩy đối thủ của bạn vào thế bí

Khi người khác mắc sai lầm, bạn chớ nên bắt bí họ. Tất nhiên cũng có lúc bạn làm sai; lúc đó, bạn có cam tâm để người khác báo thù không?

Nếu đối thủ thành công còn bạn thì thất bại, bạn sẽ xử trí như thế nào? Bạn nên mỉm cười chấp nhận sự thật đó, đồng thời hãy nỗ lực hơn trong công tác. Dù cho bạn có thua ván cờ đó, bạn vẫn có thể giành thắng lợi lớn hơn trong trận đấu lớn hơn.

CỐ GẮNG BẢO TOÀN LỰC LƯỢNG, TRÁNH SA VÀO NHỮNG CUỘC TRANH GIÀNH VÔ BỔ

Sự cạnh tranh chức quyền mà chúng ta nêu lên ở đây không phải là một cuộc đấu sức mù quáng. Chúng ta cần thừa nhận một điều: trong cuộc cạnh tranh để thăng chức, không ai có thể nắm chắc phần thắng trăm phần trăm. Nếu có thì đó không còn là sự cạnh tranh nữa.

Chúng ta phải học cách tránh những cuộc cạnh tranh dưới đây. Như vậy, sẽ có lợi cho việc bảo toàn lực lượng của chúng ta, không làm những cuộc đấu sức vô bổ.

1- Tránh bị cuốn hút sớm quá vào cuộc cạnh tranh

Trong cuộc cạnh tranh để thăng chức, cần khống chế lòng mong muốn của mình ở mức độ vừa phải, không nên quá xúc động mà để lộ ra lời nói và cũng không nên để bị cuốn hút vào cuộc cạnh tranh ấy sớm quá, nếu bạn không muốn gây khó khăn cho công tác của bạn.

a. Dễ trở thành đối tượng bị công kích

Ai xuất đầu lộ diện trước, người đó sẽ trở thành mục tiêu công kích của thiên hạ. Điều đó là tất nhiên.

b. Sẽ rơi vào tình trạng bị động bất lợi trong cuộc cạnh tranh

Nếu bạn sớm bị cuốn hút vào vòng xoáy cạnh tranh, bạn sẽ sớm bộc lộ thực lực của mình; đồng thời cũng dễ phơi bày những mặt thiếu sót, dẫn tới tình trạng bị động bất lợi cạnh tranh. Trong tình hình nói chung, ở vào thời kỳ đầu của cuộc đấu tranh, người ta thường hay bảo toàn lực lượng của mình, không để lộ bất kỳ một sơ hở nào. Như vậy, bạn sẽ tránh được những sự công kích của đối thủ. Chính trong binh thư cũng đã đề cập đến vấn đề này. Bạn phơi mình ra ngoài chỗ sáng, còn kẻ địch thì lẩn quất trong bóng tối, đó là điều tối kỵ. Ngược lại, biết nhân nhượng, biết khống chế dục vọng, bạn sẽ phát huy được tác dụng lùi để tiến. Và trong điều kiện biết địch biết ta, bạn sẽ giành được quyền chủ động trong cuộc cạnh tranh.

c. Dễ khiến cho hành động của mình rơi vào thế bị động

Nếu bạn bị cuốn vào vòng xoáy của cuộc cạnh tranh sớm quá, bạn sẽ không dễ dàng nhận ra mọi tình tiết của cuộc cạnh tranh, khiến cho những hành động ở giai đoạn sau của bạn rơi vào tình trạng bị động. Trong trường hợp đó, bạn thường thường dựa vào sự hiểu biết và phán đoán của mình, bạn cảm thấy các mặt của mình so với các đối thủ khác, đều có thể giành được thắng lợi. Thế là bạn vội vàng hành động. Nhưng trong thực tế, bạn chưa nắm hết mọi tình hình của các đối thủ. Tục ngữ có câu: "Chân nhân, bất lộ tướng" có nghĩa là không bao giờ "Lạy ông tôi ở bụi này". Bên cạnh bạn còn biết bao nhiêu người hơn bạn. Cách phán đoán đó rất dễ dẫn bạn vào tình trạng bất lợi. Người thông minh; trong trường đó, trước hết bao giờ họ cũng nghiền ngẫm quan sát thật tỉ mỉ, so sánh mặt ưu và mặt khuyết giữa mình với đối thủ. Sau khi đã cân nhắc kỹ lưỡng về thế trận của đôi bên, sẽ quyết định cách xử trí của mình. Rất có thể khi mới lâm trận, người ta không bao giờ bộc lộ ra hết. Do vậy, với những thông tin chưa thật đầy đủ bạn đã đưa sự phán đoán, ắt không tránh khỏi tình trạng phiến diện. Trong trường hợp đó sẽ tiềm ẩn nhiều nguy cơ. Với thái độ điềm tĩnh, chúng ta có thể đưa ra những phán đoán mang tính khách quan hơn.

2- Tránh cạnh tranh ở những chức vị mà mình còn tỏ ra non tay

Nếu chức vị mà bạn giành được không phù hợp với sở trường của bạn thì thật khó lòng phát huy được mặt mạnh của mình. Trong trường hợp đó, bạn có nên tham gia cuộc cạnh tranh chăng?. Đó là điều cần cân nhắc.

Nếu cuộc cạnh tranh này làm bạn lâm vào thế yếu thì thật không có lợi tý nào, bạn sẽ mất đi rất nhiều cơ hội về sau. Hơn nữa rất có thể làm cho tài

IV
PHƯƠNG PHÁP CẠNH TRANH ĐỂ NẮM QUYỀN HÀNH

CHỨC TRỌNG QUYỀN CAO, HIỂN HÁCH MỘT ĐỜI

Ở thời kỳ đầu của triều đại nhà Hán có ba vị anh hùng, Hàn Tín là một danh tướng làm nên nghiệp lớn, nhưng khi gánh vác cơ nghiệp thì lại thất bại; Trương Lương là một nhân vật trí tuệ uyên bác, hiểu rất rõ: Khi hoạn nạn dễ chia ngọt sẻ bùi, đồng cam cộng khổ. Nhưng khi giàu sang phú quý thì khó hoà hợp. Do vậy, sau khi thành công ông đã cáo quan lui về ẩn dật; giữ vững khí tiết tuổi già.

Còn một vị thứ ba là Tiêu Hà, ông ta không những phò tá Lưu Bang lập nên sự nghiệp, mà sau khi lập nghiệp xong đã cùng hoàng để thủ nghiệp, đẩy sự nghiệp nhà Hán lên đỉnh cao vinh quang. Điều khó nhất là: ở bất cứ nơi nào, trong cuộc đấu tranh giữa các thế lực; ông vẫn hiên ngang giữ được danh tiếng của mình.

Tiêu Hà vốn cùng Lưu Bang lớn lên trên cùng một quê hương, từ lúc nhỏ đã là bạn bè của nhau. Khi Tiêu Hà trở thành một vị quan của một huyện, thì Lưu Bang lại là một người sống buông thả. Địa vị của hai người tuy khác nhau; nhưng Tiêu Hà biết rất rõ Lưu Bang là con người tài ba. Con người đó sẽ không bao giờ gây ra tội lỗi mà sẽ có lúc lập nên công trạng.

Lúc đó, trị an ở địa phương không tốt. Để làm tốt công tác trị an, Vệ môn được sự giới thiệu của Tiêu Hà, đã dùng đại ca của xã hội đen là Lưu Bang phụ trách về công tác trị an. Tiêu Hà đã biết dựa vào mặt mạnh của con người, khéo sử dụng họ; quyết không một chốc sổ toẹt tài cán của Lưu Bang. Về sau Lưu Bang thường đi công tác, mỗi lần đi như vậy thường cấp cho Lưu Bang ba trăm tiền để làm tiền trà nước dọc đường. Nhưng Tiêu Hà đã phá vở thông lệ cấp cho Lưu Bang năm trăm tiền. Qua đấy ta thấy Tiêu Hà trọng dụng Lưu Bang như thế nào?

Sự nổi lên của Hàn Tín, hoàn toàn do sự đề bạt của Tiêu Hà, nhưng sự thất bại của Hàn Tín cũng do Tiêu Hà mưu tính. Người đời sau đã viết trước mộ của Hàn Tín một bài thơ: "Công danh định bởi người tri kỷ. Tồn vong lại dựa nhị quần thoa". Thuở còn thiếu thời Hàn Tín thường hay bị người đời bắt nạt. Sau đó nhờ có bà cụ già sống ở bên sông cho cơm ăn áo mặc, học hành mới nên người. Còn cuối đời, Hàn Tín lại ẩn trốn ở trong cung Lã hậu của vợ Lưu Bang, về sau chết ở Trường Lạc cung. Thái độ của Tiêu Hà đối với Hàn Tín thay đổi theo nhu cầu hiện thực. Vào thời kỳ đó, Hàn Tín đang náu mình ở trong Lưu phủ làm một

tên tiểu binh, khuôn mặt bao giờ cũng khổ đau. Có một hôm Tiêu Hà bắt gặp hỏi chuyện, biết được tâm trạng và phát hiện Hàn Tín là một con người có tài nhưng không được tin dùng, Tiêu Hà hết sức tiếc cho tài cán của Hàn Tín, đã trình bày với Lưu Bang về kế hoạch sử dụng Hàn Tín. Lưu Bang nghe lời và cho đăng đàn phong tướng. Diễn biến của chính sự càng chứng minh rõ thêm Hàn Tín là con người có tài. Và đó cũng là nhờ công lao tiến cử của Tiêu Hà.

Một con người chỉ biết dựa vào sự vang bóng của thời xa xưa, lấy công lao của thời xưa cũ để nhảy lên vũ đài công danh của ngày hôm nay; không biết làm mới mình, thì ánh hào quang ấy cũng mờ nhạt dần. Thử hỏi, làm sao không thất bại được?! Tiêu Hà vì hiểu sâu triết lý đó, nên luôn luôn thành công, còn Hàn Tín thì xử lý sự việc không có bản lĩnh nên về sau đã thất bại.

Việc đối nhân xử thế của Tiêu Hà có nhiều bài học đáng để chúng ta học tập. Tiêu Hà nhìn sự vật bằng con mắt rất động, kể cả tình cảm và sự nghiệp, đã dạy cho chúng ta: Không thể dùng tình cảm của ngày xưa để nhìn nhận sự vật của ngày hôm nay. Một số người không hợp tác lâu dài với ông chủ được, lý do chính cũng vì tình cảm của họ đã xơ cứng. Lúc mới lập nghiệp, họ cùng với ông chủ gắn bó keo sơn, tình nghĩa như anh em. Bởi vì phải cùng nhau chung sức chung lòng làm thì mới có hưởng, không mặc cả một điều gì. Nhưng khi ông chủ đã làm ăn phát đạt, nếu bạn vẫn giữ tình cảm ngày xưa để đối đãi ông chủ, tất nhiên ông ấy sẽ khó chịu. Bởi vì mỗi khi sự nghiệp đã phát triển, số người xun xoe, bợ đỡ ông ta nhiều hơn. Ông chủ bây giờ chỉ thích nghe lời tâng bốc, còn những lời khuyên chân tình như ngày xưa không lọt tai ông ta nữa. Hơn nữa, có nhiều người khi thành đạt thì không muốn bới lại cảnh cũ người xưa, rất ngại nói đến xuất thân của họ. Đã là một người gắn bó làm ăn với ông chủ, bạn cần nhớ trong cách cư xử không vì thân quen với nhau lâu mà ăn nói suồng sã, nếu không, dễ bị người ta xúi bẩy làm cho ông chủ ghét bỏ. Tiêu Hà là một ông quan rất biết đạo lý đó. Chúng ta hãy xem ông ta đã thay đổi bản thân như thế nào để thích ứng với Lưu Bang.

Khi Hàn Tín và Kinh Bố làm phản, Lưu Bang rất phân vân suy nghĩ về thái độ của Tiêu Hà sẽ ra sao? Lưu Bang một mặt an ủi Tiêu Hà bằng cách phong thêm chức tước, một mặt sai người thăm dò động tĩnh của Tiêu Hà. Còn Tiêu Hà, để giải toả mối nghi kỵ của Lưu Bang bèn nghĩ ra một kế sách, giả dạng một con người chỉ hám tiền còn không chú ý gì chính trường. Tiêu Hà dựa thế lực của mình là một thừa tướng đã thu hồi rất nhiều ruộng đất của nông dân và mua rẻ thóc lúa của nông dân, khiến cho nông dân oán thán. Quả nhiên Lưu Bang trúng kế, sau khi hay tin đã trách Tiêu Hà tham lam và thầm nghĩ, Tiêu Hà chẳng qua cũng là một con người thực dụng chứ không có chí lớn. Xử lý về mối quan hệ của con người quả thật không giản đơn. Dĩ nhiên Tiêu Hà làm được. Nhưng một lần nữa ta thấy trí tuệ của ông ta. Giúp Lưu Bang khởi sự vào lúc còn trứng nước, ngoài Tiêu Hà ra còn có Tào Tham. Về sau sự nghiệp của hai người đó phát triển theo hai con đường khác nhau; một người thì lo công tác nội vụ, còn một lo công tác ngoại giao. Nhưng trong đánh giá của Lưu Bang thì Tiêu Hà ở vị trí hàng đầu, do vậy mà thâm tâm của Tào Tham có sự bất mãn. Trong sử sách có ghi lại rằng: "Thuở còn hàn vi, quan hệ giữa TàoTham và Tiêu Hà rất tốt, nhưng khi ở cương vị tướng thì đã xa cách nhau "Sự thay đổi trong mối quan hệ giữa con người với con người là điều thường thấy. Nhưng Tiêu Hà đã xử lý như thế nào?

Tuy Tiêu Hà và Toà Tham có sự bất hoà nhưng khi Tiêu Hà bị bệnh nguy kịch, con trai của Lưu Bang là Hán Huệ Đế thường lui tới thăm nom và xin ý kiến của ông ta: "Khi ngài trăm tuổi thì quyền hành sẽ giao lại cho ai?" Tiêu Hà liền nói ngay: có thể cử Tào Tham làm thừa tướng. Qua đấy ta thấy cách xử sự của Tiêu Hà là lấy đại sự làm trọng. Mâu thuẫn về quyền lợi cá nhân không hề ảnh hưởng đến tác phong xử sự của ông ta. Tào Tham, sau khi nhận chức thừa tướng, mới cảm thấy tâm địa mình hẹp hòi, nhỏ nhen. Để tỏ lòng tôn kính Tiêu Hà, Tào Tham nhất nhất làm theo những điều do Tiêu Hà quy định.

Không chỉ khéo xử sự, Tiêu Hà còn là một nhân tài kiệt xuất về nhiều mặt. Ông ta sắp xếp mọi công việc về phục vụ hậu cần của Lưu Bang, đảm bảo cho Lưu Bang có đủ lương thực để chiến đấu ở chiến trường xa dài ngày. Sự hợp tác giữa Lưu, Tiêu hoàn toàn có khả năng hỗ trợ cho nhau, lấy dài bù ngắn. Và trong sự nghiệp, Tiêu Hà đã phù trợ Lưu Bang như thế nào?

Tiêu Hà là một con người học vấn uyên bác. Ông ta thấy được những mặt còn thiếu ở lãnh tụ Lưu Bang của mình, nên đã dốc lòng nghĩ cách để hỗ trợ về mặt này. Lúc bấy giờ, nền giáo dục chưa được phổ cập, dân trí chưa được mở mang. Tiêu Hà đã sáng tác nên những mẩu chuyện dễ nhớ, để tuyên truyền trong dân gian, loan truyền rằng nhà Tần đã đến thời kỳ mạt vận còn khí thế của Lưu Bang đang thịnh, dựng lên câu chuyện thần thoại Lưu Bang vâng mệnh trời để trị vì thiên hạ đã lưu hành trong xã hội lúc bấy giờ. Tuy rằng chứng cứ lịch sử không ghi chép rõ ràng. Nhưng mọi người đều tin tưởng rằng thủ pháp tung dư luận để tuyên truyền, nhằm thu phục nhân tâm ắt phải là trí tuệ của Tiêu Hà.

Cuối đời nhà Tần, việc dân chúng thất tán xẩy ra liên miên. Các nhân sĩ địa phương, để đối phó với chiến tranh đã thân cùng lực kiệt. Trong tình cảnh đó, Tiêu Hà ra sức thu phục nhân tâm. Trong sử ký của Tư Mã Thiên có viết: "Tiêu Hà bắt đầu từ những việc lo chữa bệnh cho dân, nghiêm chỉnh trong việc chi dùng, làm việc theo pháp luật". Cách làm của Tiêu Hà đã loại bỏ được pháp luật hà khắc và sưu cao thuế nặng của thời đai nhà Tần.

Lúc quân đội của Lưu Bang đánh vào thành Hàm Dương (thủ đô của nhà Tần), Tiêu Hà đã chú ý thu thập bộ luật cũng như các pháp lệnh khác và các mẫu biểu của nhà Tần nhằm làm cơ sở để xem xét lại những nội dung rất cơ bản của các bộ luật. Qua những tư liệu đó, Tiêu Hà đã nắm chắc được dân số, trình độ mạnh yếu, bệnh tình của người dân v.v… Những tư liệu cực kỳ quý giá giúp cho việc theo trị nước về sau.

Theo hiệp nghị giữa hai bên Lưu và Hạng khi đánh thành Hàm Dương. Ai vào thành trước người đó được xưng vương. Nhưng Hạng Võ dựa vào thế lực cá nhân, bất chấp hiệp nghị đã phản bội và tự xưng vương và phân cho Lưu Bang làm phân vương ở miền trung Hán. Lúc đó Lưu Bang cực kỳ bất bình. Tiêu Hà thấy vậy bèn đem lời khuyên can. Trước hãy bình tĩnh chờ ngày phản kháng. Nếu họ biết tận dụng xây dựng miền trung Hán thành một căn cứ sẽ thu hút được nhân tài đổ về đây. Đợi thời cơ chín muồi sẽ cùng Hạng Võ giành quyền thiên hạ, lúc đó cũng chưa muộn.

Trấn tĩnh, dồn mọi tâm huyết cho các hoạt động mai sau, đó là một cách giữ gìn cơ nghiệp cần được nghiên cứu vận dụng.

Tất nhiên, sự tín nhiệm của Lưu Bang đối với Tiêu Hà là điều cực kỳ quan trọng. Tiêu Hà có thể tự do tung hoành ở trung Hán, xây dựng nơi đây thành một căn cứ an toàn, phồn vinh. Trăm họ tin tưởng vào sự thống trị Lưu Bang và Tiêu Hà, vì cuộc sống của họ từ đây được bảo đảm.

Trong quá trình xây dựng, Tiêu Hà đã toát lên cách suy nghĩ hết sức thấu đáo. Ông cho xây dựng một kho tích trữ vũ khí và một kho tích trữ quân lương. Phong cách làm việc nhìn xa trông rộng ấy rất thích hợp với sự giữ gìn cơ nghiệp.

Do vậy khi sắc phong các công thần, Lưu Bang đã lấy một hình ảnh cuộc đi săn để làm thí dụ, xếp Tiêu Hà vào người có công đầu trong việc hoạch định kế hoạch của cuộc đi săn; còn các chiến tướng, võ phu khác chỉ là người thực hiện các mưu kế đó. Hay nói một cách khác, Tiêu Hà giống như đạo diễn của một bộ phim; những nhân vật xuất sắc khác chỉ là những diễn viên mà thôi. Còn Lưu Bang là một giám sát viên ở sau sân khấu.

HÃY SÁNG TẠO RA NHỮNG ĐIỀU ĐỘC ĐÁO ĐỂ GIÀNH QUYỀN LỰC

Muốn tự tiến cử, ngoài việc bạn có thực tài ra, bạn còn phải biết cách làm cho người khác chú ý đến bạn. Mọi lời nói và hành động của bạn đều là những điều mà quan trên trông xuống, người ta trông vào.

Đại thần Điêu Bột của nước Tề trước khi lập nên sự nghiệp chỉ là một vị quan bình thường; còn đại thần Điền Đơn lúc đó đã nhiều lần lập được công lớn nên được Tề vương phong chức An Bình quân. Nhân dân nước Tề rất tôn kính ông ta, nhưng Điêu Bột thì thường xuyên phỉ báng Điền Đơn trước công chúng: "An Bình quân là kẻ tiểu nhân".

Điền Đơn sau khi hay tin, liền mở tiệc, cử người đến mời Điêu Bột và nói: "Bản quan làm gì đắc tội với ngài, mà ngài thường "khen ngợi" trước mặt công chúng"?

Điền Đơn nêu lên một chuyện rất dí dỏm để làm đầu đề câu chuyện: "Con chó của Đạo Chích đã sủa bậy khi gặp thánh tăng vì nó không phân biệt đâu là cao quý đâu là ti tiện. Chó vốn dĩ thường sủa khi gặp ai đó không phải là chủ của nó. Như ngày nay, Công tôn tiên sinh là người có đạo đức, còn Từ tiên sinh là người vô đạo đức; nếu như Công tôn tiên sinh đánh nhau với Từ tiên sinh, con chó của Từ tiên sinh sẽ nhảy bổ vào cắn đùi của Công tôn tiên sinh, nếu đổi chủ của con chó này là một người có đạo đức, có lẽ con chó này không chỉ cắn vào đùi của người khác mà thôi đâu?!"

Điêu Bột vội nói: "Tôi hiểu ý tiên sinh rồi!". Sau đó, An Bình quân Điền Đơn đã coi Điêu Bột như người tâm phúc, tiến cử ông ta với Tề Tương vương. Điêu Bột chỉ vì đã dám mắng Điền Đơn mà làm nên sự nghiệp. Về sau, có người phỉ báng Điền Đơn trước mặt Tề Tương vương thì Điêu Bột đã lên tiếng biện hộ cho Điền Đơn, khiến cho Tề Tương đã phải hạ lệnh chém đầu người phỉ báng đó.

Làm được những điều khác với mọi người, đầy sức sáng tạo gây nên sự hiếu kỳ cho người khác, khiến cho họ không thể coi thường sự có mặt của bạn. Nếu làm được như vậy, dù cho không đạt được sự trọng dụng như Điêu Bột, chí ít cũng tạo được nền móng cho bước đường công danh của bạn trong tương lai.

Nước Tề có một người tên là Phùng Hoan, anh ta nghèo đến nỗi không thể tự nuôi sống bản thân được thế nhưng lại là con người túc trí đa mưu. Anh ta nhờ người giới thiệu mình với một người nhân nghĩa và hiếu khách một Mạnh Thường Quân, là chủ một cửa hàng ăn đông khách. Anh ta mong sống nhờ ở đấy để kiếm cơm ăn.

Mạnh Thường Quân hỏi Phùng Hoan: "Anh có sở thích gì?"

Phùng Hoan là con người không khéo bộc lộ bản thân mình, anh ta liền có ý thử con người Mạnh Thường Quân này và bụng dạ ông ta ra sao? liền trả lời: "Tôi chẳng có sở thích gì cả!"... Mạnh Thường Quân lại hỏi tiếp: "Thế thì, anh có thể làm được việc gì?"

Phùng Hoan trả lời: "Tôi không có tài năng gì cả"

Mạnh Thường Quân cười và bảo "Thôi được!" đồng ý nhận anh ta. Mọi người chung quanh cho rằng Mạnh Thường Quân coi khinh Phùng Hoan, liền dọn cơm hẩm canh nhạt cho Phùng Hoan ăn.

Mấy ngày sau, Phùng Hoan ngồi tựa cột, vừa gõ vào thanh kiếm vừa hát: "Bảo kiếm, bảo kiếm à! Cơm ăn chẳng có cá. Tình người sao sắt đá thế này!Ta với người ở lại làm chi, mảnh đất này!!!" Mọi người chung quanh liền nói lại với Mạnh Thường Quân và Mạnh Thường Quân đã bảo: "Hãy lấy cá cho anh ta, đối đãi anh ta như một người khách bình thường".

Mấy ngày sau, Phùng Hoan lại vỗ vào kiếm và hát: "Bảo kiếm ơi! Về đi thôi! Đi ra khỏi nhà, chẳng xe ngồi! Bảo kiếm ơi! Về đi thôi!" Mọi người chung quanh cười chế nhạo và đem câu chuyện kể lại với Mạnh Thường quân. Mạnh Thường Quân bảo: "Hãy chuẩn bị xe cho anh ta, hãy đối xử như những người khách thượng hạng" Thế là Phùng Hoan lên xe, giương cao kiếm đi thăm bạn bè và bảo với họ: "Mạnh Thường Quân đã đối xử với tôi như một thượng khách". Nhưng mấy hôm sau, lại chứng nào tật nấy, Phùng Hoan lại vỗ vào kiếm hát: "Bảo kiếm ơi! Về đi thôi! Chúng ta chẳng có gì để nuôi sống gia đình!" Mọi người xung quanh vô cùng ghét, cho rằng lòng tham của anh ta không có đáy, "được voi lại đòi tiên". Mạnh Thường Quân hỏi han người xung quanh xem Phùng Hoan có ai thân thích không? Họ đáp, Phùng Hoan còn có một mẹ già, thế là Mạnh Thường Quân sai người mang cơm áo đến cho bà cụ, không để bà cụ thiếu thốn một thứ gì.

Từ đó, Phùng Hoan vô cùng biết ơn Mạnh Thường Quân và Mạnh Thường Quân cũng có một ấn tượng sâu sắc đối với Phùng Hoan.

Về sau, Mạnh Thường Quân dán cáo thị: Ai biết làm kế toán thì đến làm việc ở chỗ ông ta. Phùng Hoan đăng ký tên, xin đảm nhận chức trách đó. Thuộc hạ lại bẩm báo với Mạnh Thường Quân, người đăng ký tên, chẳng phải ai khác mà là Phùng Hoan, con người vẫn ôm

kiếm than vãn! Mạnh Thường Quân, nhớ lại Phùng Hoan là người có khả năng nhưng không bao giờ bộc lộ. Bèn nhận lời để Phùng Hoan vào làm việc. Phùng Hoan sau khi nhậm chức, bèn đem tất cả các văn tự, khế ước đốt sạch và bảo: Đấy là ý kiến của Mạnh Thường Quân. Người dân vùng Tuyết địa rất cảm kích trước việc làm của Phùng Hoan. Mạnh Thường Quân tỏ ý không vui, nhưng Phùng Hoan đã nói: "Lần này tôi đã dùng đống giấy tờ đó để đổi lạ cho ngài tấm lòng nhân nghĩa. Đánh đổi cái ngài có thừa lấy cái ngài còn thiếu, cớ sao ngài lại không vui?!"

Một năm sau vua mới lên ngôi, Mạnh Thường Quân không còn được vua mới đắc dụng nữa. Mạnh Thường Quân trở về Tuyết địa, nơi chôn rau cắt rốn, dân chúng hay tin đứng dọc hai bên đường mừng rỡ chào đón Mạnh Thường Quân, ở cách xa vùng Tuyết địa có đến hàng trăm dặm. Mạnh Thường Quân quay đầu lại bảo với Phùng Hoan rằng: "Cái nhân nghĩa mà anh đánh đổi cho tôi, nay tôi mới nhìn thấy". Từ đây Mạnh Thường Quân coi Phùng Hoan như người tâm phúc.

LÀM THẾ NÀO ĐỂ GIỚI THIỆU VỚI LÃNH ĐẠO CAO CẤP ĐỀ ÁN CỦA BẠN

"Nghệ thuật tự tiến cử" là một hình thức thể hiện tài năng của mình. Vì vậy, muốn cho đức Vua chuẩn y kế sách và trọng dụng mình, các đấng quần thần đã phải vận dụng đủ mọi phương cách, dốc sức để thuyết phục.

Dân tộc Trung Hoa là một dân tộc hướng nội, không quen hình thức tự tiến cử. Khi nói đến người khác thì ai nấy đều thao thao bất tuyệt nói lên mặt mạnh mặt yếu của họ; còn khi nói về mình, nhất là khi nói về ưu điểm của bản thân lại rất khó hé răng. Mà có nói đến thì cũng nêu lên khuyết điểm trước, sau đó mới vòng vo kể đến thành tích của mình. Họ cho rằng có như thế mình mới là con người khiêm tốn.

Thực ra, con người sống trong xã hội đều mong muốn thoả mãn yêu cầu của "Cái tôi" đều mong muốn được người khác tôn trọng, công nhận tài năng và sự hiểu biết của mình. Để đạt được mục đích đó, mỗi người đều nghĩ mọi cách để thể hiện mình hay tự tiến cử, mong sao mình có chỗ đứng trong xã hội.

"Nghệ thuật tự tiến cử" là một nghệ thuật đã có từ thời Chiến Quốc, người xưa đã dùng trí tuệ và kinh nghiệm của mình để sáng tạo ra "Nghệ thuật tự tiến cử vô địch" Phương pháp của nghệ thuật đó thì có rất nhiều, phương thức cũng khác nhau. Các thuyết khách đã bôn ba, đi lại khắp nơi trong nước thậm chí cả trên thế giới để nắm bắt thời cơ tiến cử bản thân.

Chẳng hạn như, Trương Nghĩa là một trong những người sáng tạo ra mưu kế "Liên hoành". Ông ta vốn là một thuyết khách không được trọng dụng ở nước Nguỵ. Nhưng do tài ăn nói mà được nắm giữ chức tể tướng của Tần Nguỵ, một đại trượng phu chân chính. Đến như Tư Mã Thiên cũng phải thừa nhận: Ông ta là một tướng có khả năng dẹp yên mọi sự biến cố.

Trương Nghĩa, chủ yếu dựa vào sự du thuyết của bản thân mà lập nên những chiến công hiển hách và giàu sang, hiếm có ở thời Chiến Quốc. Các tể tướng của nhà Nguỵ ở thời kỳ sau của Chiến Quốc phần lớn là do các thuyết khách ở nước ngoài tới đảm nhiệm. Nhưng đảm nhiệm chức tể tướng lâu hơn mười năm trời là Phạm Thư. Trương Lương đã khuyên Phạm Thư từ chức, còn mình đã thay thế Thái Trạch. Các nhà biên soạn luật pháp nổi tiếng như Thương Uởng, Cam Mậu, Lý Tư đều xuất thân từ những thuyết khách. Như Thuần Vu Khôn ở nước Tề, Lận Tương Như ở nước Triệu và một con người đã để lại ấn tượng rất sâu sắc qua sáu nước là Tô Tần đều xuất thân từ thuyết khách.

Những cũng có những thuyết khách không đi thuyết giáo ở nước ngoài mà lại sống ẩn dật ở nơi sơn cùng thuỷ tận, chờ thời đợi thế.

Năm 680 trước công nguyên, Tề Hoàn Công phụng mệnh thiên tử nhà Chu đã thống soái binh mã của ba nước Trần, Tào, Tề để đánh Tống. Hoàn Công đã cử Quản Trọng dẫn đầu xuất quân.

Đoàn tiền trạm của Quản Trọng đến chân núi Mãnh Sơn thì gặp một người chăn trâu vận quần áo cộc, đầu đội mũ rơm, đi chân đất. Người đó vừa chăn trâu vừa hát ngêu ngao. Quản Trọng thấy người đó tuy ăn nhưng tướng mạo khôi ngô, bèn sai người dùng rượu thịt khoản đãi và cho gọi đến để hỏi han, qua câu chuyện được biết người đó tên là Ninh Thích, người của nước Vệ. Quản Trọng hỏi điều gì, người đó đối đáp lưu loát. Quản Trọng Thầm nghĩ: "Một con người tài ba như vậy, nếu không tiến cử thì biết đến bao giờ mới có người tìm đến để dùng" liền thảo một bức thư giao cho Ninh Thích mang đến trình Tề Hoàn Công. Ba hôm sau, khi quân xa của Tề Hoàn Công đến chân núi Mãnh Sơn thì thấy Ninh Thích vừa chăn trâu vừa hát: " Đêm sao đêm mãi tối mò mò, đêm đến bao giờ mới sáng cho. Cuộc đời lam lũ, thân trâu ngựa, sống chẳng gặp Nghiêu, Thuấn cũng không, đời ta một manh khố chạc quấn thân tàn…" Hoàn Công nghe tiếng hát, lấy làm kinh ngạc liền quát: "Cớ sao một gã chăn trâu như ngươi lại dám phỉ báng triều chính?".

Ninh Thích thưa rằng: "Ngu dân đâu dám phỉ báng triều chính, tôi được nghe lời đồn đời Nghiêu, Thuấn; thần dân, chư hầu đều phục; khử sạch tham quan ô lại nên thiên hạ yên ổn, không quát nạt nhưng vẫn uy nghiêm, không hứa hẹn nhưng ai cũng tin. Còn như ngày nay, khi Bắc Hạnh khai hội thì tất cả quân thần nhà Tống đang đêm đều bỏ chạy; trở về Kha Địa tụ hội, Tào Mạt lại đến giết chóc. Nay, ngài mượn tiếng nhà vua, lệnh cho các chư hầu ức hiếp các nước nhỏ. Cứ như thế triền miên, thử hỏi thiên hạ bao giờ mới có được thái bình?!" Hoàn Công nổi giận lôi đình quát: "Tên thất phu kia dám hỗn láo; quân bay đâu đem chém đầu!"

Ninh Thích sắc mặt vẫn thản nhiên, ngẩng đầu lên trời mà nói: "Kiệt vương đã giết Quan Long Phụng, Trụ vương đã giết Tỷ Cán, ngày nay ngài giết tôi, chẳng nhẽ tôi lại được sánh cùng tên tuổi của Quan Long Phụng và Tỷ Cán để trở thành ba đấng hảo hán hay sao?"

Tề Hoàn Công thấy Ninh Thích đáp vậy, trong lòng có phần nguôi giận và lệnh cho quân sĩ cởi trói. Lúc đó, Ninh Thích mới trình thư của Quản Trọng gửi cho Tề Hoàn Công xem. Hoàn Công ha hả cười, nói: "Đã có thư của Trọng Phụ, sao không đưa sớm cho quả nhân?"

Ninh Thích đáp: "Thần hay tin nhà Vua hiền đức đang tuyển dụng người, thần cũng đang tìm minh quân để phò tá. Nếu ngài không thích lời nói thẳng thắn, can gián; mà lại thích lời xiểm nịnh, thì hạ thần dẫu có chết cũng không giao thư của Quản tướng quốc!"

Đêm hôm đó, Ninh Thích đã được phong làm Đại phu, cùng Quản Trọng lo việc quốc chính. Sau đó, Ninh Thích đã thay mặt Tề Hoàn Công du thuyết nước Tống. Nước Tống không đánh mà hàng và gia nhập vào khối các nước chư hầu. Do thời Chiến Quốc, thuyết khách rất đông, cạnh tranh hết sức khốc liệt nên chỉ dựa vào sự gan dạ để chọn người tài thì không đủ mà còn do thời cơ và vận may. Biết bao nhiêu thuyết khách tài ba thao lược do không có cơ hội nên đã không thi thố được tài năng.

Thuyết khách có cơ hội để gặp được minh quân rất ít. Do vậy, muốn được vua chúa trọng sách dụng kế của mình, thuyết khách phải dốc mọi tâm sức và trí tuệ để thuyết phục. Về mặt biện luận phải có sự sáng tạo, làm sao chiếm được tình cảm, qua đó tiếp nhận hiến kế của mình. Điều này đòi hỏi phải có mưu trí. Nếu lời lẽ không có sức thuyết phục, không có sức quyến rũ; thậm chí kỹ xảo vụng về, thì làm sao có thể tiến cử nổi bản thân, ngược lại có khi mang vạ vào thân. Chính vì lẽ đó thuyết khách phải động não, tìm ra cách tốt nhất để tiến cử bản thân; phải vận dụng những cơ mưu dẹp loạn, bình ổn thời thế, những phương pháp xử thế đầy trí tuệ mới mong lay động tâm can của các đấng minh quân.

Ngôn từ và các câu chuyện của các thuyết khách thời kỳ Chiến Quốc mang đậm màu sắc trí tuệ uyên bác. Súc tích, nói lên kỹ xảo cao siêu của cách lập luận và diễn đạt. Nhờ đó, nghệ thuật tự tiến cử của các thuyết khách thời chiến quốc đã được tôi luyện trong một thời gian dài và phát triển đầy đủ; mãi đến tận bây giờ vẫn toả sáng tầm trí tuệ của nó.

KẾ SÁCH ĐỀ XUẤT Ý KIẾN CỦA BẠN VỚI TẦNG LỚP LÃNH ĐẠO CAO CẤP

Trong lịch sử Trung Quốc những người khuyên can rất thẳng thắn đối với các vị vua chúa đã bị chém đầu không phải là ít; do vậy lời thật khó nghe, thường không thu được kết quả. Ngược lại có khi rước hoạ vào thân.

Còn khi đã yêu thương ai đó, thì dẫu cho họ có sai sót gì thì cũng dễ châm chước bỏ qua và vẫn tin dùng họ. Nhưng khi đã ghét, thì dẫu cho người đó tốt đến mười mươi vẫn phủ nhận tất cả, thậm chí còn bài xích ra mặt và gây khó dễ. Đã như thế, thử hỏi những lời đề xuất của bạn làm sao lọt tai họ được?

Con người vốn có một trạng thái tâm lý rất trái ngược; nếu bạn dùng những lời lẽ quá căng thẳng làm cho người ta mất thể diện, thì họ sẽ vận dụng cái gọi là "Lòng tự trọng" phản kháng bạn đến cùng.

Thời Chiến Quốc, Triệu Văn Vương rất thích kiếm thuật. Trong vương phủ bao giờ cũng có đến vài ba ngàn kiếm khách; liên tục ngày đêm thi đấu kiếm kích, mỗi năm hy sinh tính

mạng có đến cả trăm người. Nhưng hứng thú đó không hề giảm; cứ như thế trải qua ba năm trời; quốc thế ngày càng suy thoái. Các nước chư hầu đều có toan tính riêng.

Thái tử Lý rất lo lắng, cầu cứu Trang Tử. Trang Tử giả dạng một kiếm khách cầu kiến Triệu Văn Vương. Triệu Văn Vương vui mừng khôn tả bèn hỏi: "Kiếm thuật nhà ngươi, khuất phục đối phương bằng cách nào?"

Trang Tử trả lời: "Chỉ với mươi bước đã quật ngã một người, quần nhau ngàn hiệp vẫn chưa thấm vào đâu!"

Triệu Văn Vương trầm trồ khen ngợi: "Khá lắm! Thật là thiên hạ vô địch" Và bảo: "Nhà ngươi tạm thời chờ và nghi ngơi ở nhà nghỉ. Trẫm sai người sắp xếp thời gian thi đấu, sau đó sẽ thông báo cho nhà ngươi".

Triệu Văn Vương đã bỏ ra thời gian bảy ngày để tuyển chọn kiếm khách; chết và bị thương có đến năm, sáu mươi người mới chọn ra được sáu người bản lĩnh cao nhất. Triệu Văn Vương cho gọi Trang Tử tới và nói: "Hôm nay trẫm cho gọi nhà ngươi tới để cùng họ thi đấu, chẳng hay nhà ngươi quen dùng loại kiếm gì? Trường kiếm hay đoản kiếm?"

Trang Tử nói: "Thần thường dùng ba loại, Đại Vương có thể tuỳ ý chọn"

Triệu Văn Vương bảo: "Nhà ngươi thử nêu lên xem sao?"

Trang Tử: "Ba loại kiếm của thần là: Thiên tử kiếm, Chư hầu kiếm và Thứ nhân kiếm"

Triệu Văn Vương: "Thiên tử kiếm dùng như thế nào?"

Trang Tử: "Thiên tử kiếm: Yến Sơn làm mũi nhọn, Thái Sơn làm lưỡi, Nguỵ Tần làm sống Chu Tống làm đầu, Hàn Nguỵ làm chuôi; Thương Tứ Di, Lý Tứ Lý, Triền Thương Châu, Hệ Hoàn Sơn lấy ngũ hành để chế tạo, mỗi khi sử dụng, thì chấn chỉnh được các nước chư hầu, khiến cho họ phải thuần phục".

Triệu Văn Vương vì chưa hiểu đầu đuôi ra sao nên vội hỏi tiếp: "Còn chư hầu kiém là như thế nào?"

Trang Tử: "Chư hầu kiếm: lấy nhân vật trí dũng làm mũi nhọn, lấy nhân vật thanh liêm làm lưỡi dao, lấy nhân vật hiền lương làm sống, lấy nhân vật trung thành làm đầu, lấy nhân vật hào hiệp làm chuôi, mỗi khi sử dụng thì sức mạnh như sấm sét, núi long đất lở. Trong biên cương được cai quản không ai là không nghe lệnh"

Vậy còn Thứ nhân kiếm là gì? Triệu Văn Vương hỏi tiếp. "Thứ nhân kiếm: Kiếm khách là người tóc xù trắng như cước, vành mũ thấp; áo thì trước dài sau ngắn, lông mày dựng đứng, ăn nói cộc cằn thô lỗ. Khi họ tấn công trước mặt, trên thì vặn đứt cổ, dưới thì đâm thủng ruột gan, họ tàn sát lẫn nhau, cũng như trò chơi chọi gà chẳng có lợi lộc gì cho đất nước cả. Ngày nay Đại Vương ở ngôi thiên tử, lại thích những hạng Thứ nhân kiếm, thần cảm thấy tiếc vô cùng"

Triệu Văn Vương nỗi lòng như nước sôi lửa cháy, trầm ngâm suy nghĩ rất lâu. Ông ta tự cầm tay Trang Tử đi vào cung điện, trên bàn, tiệc đã bày nhưng Triệu Văn Vương chắp tay sau lưng, lượn quanh bàn tiệc ba vòng vẫn chưa lấy lại được bình tĩnh.

Ba tháng liền Triệu Văn Vương không đi ra ngoài mà cùng Trang Tử đàm đạo việc nước. Cơn sốt đấu kiếm lắng xuống. Từ đó nước Triệu cường thịnh trở lại.

Trong khi đưa lời khuyên can Triệu Văn Vương, Trang Tử đã dùng phương pháp so sánh để chỉ cho Triệu Văn Vương thấy: Sự nghiệp của nhà vua lo toan là chuyện đại sự, cao cả; gợi lên trong lòng Triệu Văn Vương hào khí của người dũng võ, đồng thời cũng khéo léo phê phán Triệu Văn Vương thích giao du với Thứ nhân kiếm, dẫn tới bỏ bê việc triều chính, quốc thế suy đồi. Trong quá trình Trang Tử khuyên giải Triệu Văn Vương không có chỗ nào "khó nghe cả". Chỉ toàn toát lên những điều thấu lý đạt tình, trí tuệ cao. Chứng tỏ cách diễn đạt ngôn ngữ ưu việt của nhà triết học Trang Tử thấm sâu vào lòng người.

HIỆU QUẢ KỲ DIỆU CỦA ÂM THANH NGOÀI CUNG BẤC

Khi bày tỏ sự khuyên can cấp trên, phải có kế sách khôn khéo; biết nêu lên những thí dụ sắc nét, nổi bật và tế nhị để làm vơi đi những tư lự, day dứt của cấp trên, để lại niềm tin cho cấp trên.

Sau khi Tề Hoàn Công tạ thế, con ông ta lên kế vị tức là Tề Uy Vương kế vị Tề Uy Vương mới lên ngôi đã sớm sa vào con đường ăn chơi, sao nhãng việc triều chính. Trong chín năm trời chấp chính, không làm nên được một công trạng gì. Cùng trong thời gian đó, các nước Hàn, Triệu, Ngụy đến gây hấn, nhưng Tề Uy Vương cũng làm ngơ.

Lúc đó có một người dạy đàn tên là Đặng Kỵ tới bái kiến Tề Uy Vương, Tề Uy Vương thích nghe nhạc, bèn mời ông ta vào. Ai dè sau khi Đặng Kỵ bái kiến xong, liền dùng hai tay như kiểu sắp sửa chơi đàn, nhưng rồi vẫn không chơi. Tề Uy Vương rất sốt ruột, hỏi: "Tại sao nhà ngươi không đánh đàn?"

Đặng Kỵ trả lời: "Thần không những biết đánh đàn mà còn biết đạo lý về đánh đàn". Thế là nói một lô chuyện trên trời dưới biển. Tề Uy Vương sốt ruột nghe đàn, vội nói: "Nhà ngươi chỉ cần đánh đàn cho ta nghe, chứ không cần nói về đạo lý đánh đàn".

Đặng Kỵ nói: "Đại vương thấy thần mang đàn đến mà không đánh, có vẻ không vui, không chịu đựng được. Thế nhưng, dân chúng nước Tề trông ngóng ở Đại vương đã cầm đàn của nước Tề suốt chín năm trời mà không đánh, lại càng bất mãn biết bao nhiêu, ruột như cháy lên thì sao ạ?"

Tề Uy Vương nghe xong, tỉnh ngộ quay người lại nói với Đặng Kỵ: "Trẫm hiểu! Nhà ngươi mang đàn tới nhằm khuyên ngăn Trẫm hãy chăm lo việc triều chính. Trẫm hiểu!"

Sau đó, sai người thu dọn đàn lại, cùng Đặng Kỵ đàm luận quốc gia đại sự. Đặng Kỵ khuyên Tề Uy Vương trọng dụng người tài, đẩy mạnh sản xuất, tiết kiệm quốc khố, thao luyện binh mã, chăm lo bá nghiệp. Tề Uy Vương chấp thuận và phong Đặng Kỵ làm tướng quốc, chỉnh đốn triều chính và rửa nhục đối với ngoại bang.

Tần Vũ Vương sau khi cử Trương Nghĩa du thuyết Tề, Triệu, Yến quy thuận Tần quốc xong bèn phong Cam Mậu làm tả thừa tướng, phong Xú Lý Tật làm hữu thừa tướng.

Một hôm, Tần Vũ Vương nói với tả thừa tướng rằng: "Trẫm sinh trưởng ở Tây Nhung, từ xưa đến giờ, chưa được thấy sự giáo hoá của Trung Nguyên. Trẫm muốn đi xem Thành Chu thử xem sao? trong số các khanh ai có thể giúp trẫm đánh Hàn quốc?

Xú Lý Tật bẩm: "Đại Vương muốn đánh Hàn thì phải lấy cho được đất Nghi Dương. Nhưng Nghi Dương đường sá xa xôi tình hình bất ổn, khi chúng ta đi đánh Hàn, nếu như Nguỵ, Triệu dấy binh cứu viện thì xử trí ra sao?"

Tả thừa tướng Cam Mậu nói: "Đại vương hãy cho thần thăm hỏi Ngụy trước và giao ước với họ trước cùng đi đánh Hàn. Vậy ý Đại vương ra sao?"

Tần Vũ Vương chấp thuận Cam Mậu đến Nguỵ và được Ngụy Tương vương đồng ý. Nhưng Cam Mậu sợ Xú Lý Tật phá hoại, liền phái người bẩm báo với Tần Vũ Vương đồng thời một lần nữa khuyên ngăn Tần Vũ Vương không nên đánh Hàn. Tần Vũ Vương rất buồn bực, bèn hỏi Cam Mậu nguyên do ra sao?

Vua tôi gặp nhau ở Tức Nhưỡng, Tần Vũ Vương nói: "Việc đánh Hàn mọi việc đều đã chuẩn bị xong xuôi. Nước Ngụy cũng đồng ý cất quân đánh Hàn với ta, cớ sao nhà ngươi vẫn khuyên ta không nên đánh Hàn?"

Cam Mậu đáp: "Chúng ta đi đánh Hàn, đường xa tạm thời không nhắc đến. Đánh bại một nước là một việc không thể làm xong trong mấy tháng. Trong thời gian đó, không tránh khỏi xẩy ra biến cố".

Tần Vũ Vương nói: "Nhà người đã tính toán đủ mọi điều, vậy còn sợ cái gì?"

Cam Mậu đáp: "Xưa kia có một người cùng tên với môn đồ Tăng Tham của Khổng Tử môn, đánh nhau với người khác và đã giết người. Có người chạy đến nói với mẹ của Tăng Tham: Tăng Tham giết người rồi!" Mẹ của Tăng Tham đang ngồi dệt lụa, nghe người ta nói như vậy bà vẫn không hề thay đổi thái độ và nói: "Con tôi không bao giờ giết người" Một chốc sau lại có người đến báo: "Tăng Tham giết người rồi!" Bà cụ vẫn điềm nhiên. Nhưng khi người thứ ba đến báo thì mẹ của Tăng Tham bèn bỏ thoi xuống và rời khỏi khung dệt, cuống quýt đi tìm chỗ trốn. Đại Vương thử nghĩ Tăng Tham là môn sinh của cửa Thánh, là một hiền nhân. Mẹ của Tăng Tham rất tin tưởng ở Tăng Tham, nhưng đến người thứ ba nói Tăng Tham giết người; Mẹ của Tăng Tham đã đem lòng nghi kỵ con mình. Tôi tự thấy mình không thể so sánh với Tăng Tham được. Đại vương cũng có thể chưa tin thần bằng mẹ Tăng

Tham tin Tăng Tham. Thế nhưng nói xấu thần thì không chỉ là ba người. Nếu lúc đó Đại vương cũng vứt thoi đi và rời khung cửi thì làm sao đây?"

Tần Vũ Vương bỗng cất tiếng bảo: "Trẫm hiểu! nhà ngươi cứ mạnh dạn hành sự. Trẫm không nghe lời sàm tấu. Trẫm ghi hận điều nhà người nói".

Vua tôi cùng nhau uống máu ăn thề ở Tức Nhưỡng, Cam Mậu được phong làm đại tướng, dẫn năm vạn binh mã tiến đến Nghi Dương, đánh suốt năm tháng trời vẫn bất phân thắng bại. Hữu thừa tướng Xú Lý Tật trình bẩm Tần Vũ Vương rằng: "Đánh năm tháng rồi vẫn không xong, e sẽ có biến cố; nên cho Cam Mậu lui quân" Tần Vũ Vương liền hạ lệnh cho Cam Mậu lui quân. Cam Mậu biên thư phúc đáp, chỉ viết có hai chữ "Tức Nhưỡng". Tần Vũ Vương hiểu ý bèn cho tăng viện thêm năm vạn quân. Quả nhiên, Cam Mậu về sau đã đánh thắng Nghi Dương.

TRỞ THÀNH NGƯỜI TRUNG GIAN, HOÀ GIẢI MỐI QUAN HỆ GIỮA TRÊN VÀ DƯỚI

Có một số người, khi có ý kiến với "Sếp", thường không hay nói thẳng với họ mà lại hay đàm tiếu sau lưng. Kết quả, thử hỏi làm sao có thể cất nhắc họ được? Họ đã phạm vào một sai lầm là không tôn trọng "Sếp".

Thường thường, có những trường hợp như thế này. Ở trong công ty, có những người xem ra rất có tài năng, nhưng lại hay thẳng thắn nêu lên những ý kiến bất đồng ngay tại trận với cấp trên hoặc xúc phạm cấp trên. Một kết quả được đáp lại là họ không được trọng dụng. Còn có một số người khác thì, có ý kiến đối với cấp trên nhưng không nói ra trước mặt mà đem những câu chuyện đó bàn tán sau lưng, chỉ trích cấp trên đủ điều không tốt, kết quả anh ta cũng chẳng được đề bạt mà còn gây ác cảm với người khác. Vì sao lại như vậy? Bởi vì, họ phạm vào một điều cấm là nói xấu cấp trên.

Bất kỳ một ai trong giới lãnh đạo, đều muốn duy trì quyền uy của mình, tránh không để có điều gì xúc phạm đến mình. Những người nói xấu sau lưng cấp trên hoặc đốp chát với cấp trên đều là xúc phạm đến uy danh của họ.

Có một câu chuyện kể về con Rồng như sau. Nếu huấn luyện tốt Rồng có thể cho người cưỡi lên lưng nó, nhưng ở phía dưới cổ họng của Rồng có một chiếc vảy đường kính khoảng ba mươi phân, gọi là "Vảy cấm". Nhưng vô ý chạm phải nó, tức là xúc phạm đến Rồng, sẽ bị nó cắn nát thây. Cũng tương tự như vậy, con người ta ai cũng có chiếc "Vảy cấm" đó cả. Đối với người làm công tác quản lý, "Chiếc vảy cấm" đó thể hiện sự tôn nghiêm và quyền uy của họ.

Phàm ai là những người thông minh đều không bao giờ xúc phạm tới "Vảy cấm" đó. Thời xưa, khi đại thần can gián Hoàng thượng đều rất chú ý tới điều này, không thể tuỳ tiện xúc phạm Tể tướng Quản Trọng của nước Tề trong thời kỳ Xuân Thu hiểu rất thấu đáo về vấn đề này, cho nên khi đưa ra lời can gián bao giờ cũng quan sát sắc mặt và lời nói của

Hoàng thượng; chờ đợi có thời cơ mới rỉ tai can gián. Nhưng có một lần, ông ta sơ xuất nên đã đụng đến "Vảy cấm" của Tề Hoàn Công.

Lúc đó, Quản Trọng đang thẩm tra việc chi tiêu dự toán của quốc gia, phát hiện chi phí chiêu đãi chiếm đến hai phần ba ngân khoản, còn các kinh phí của các bộ ngành khác chỉ chiếm một phần ba, chẳng trách thường bị giật gấu vá vai, hiệu suất rất thấp, cho rằng đã lạm chi quá nhiều và quyết không để xẩy ra những điều xấu như thế này nữa.

Thế là, Quản Trọng lập tức đi tìm Tề Hoàn Công và trách cứ Tề Hoàn Công ngay trước mặt văn võ bá quan: "Đại vương! Hãy cắt giảm các khoản chiêu đãi, tiêu xài xa xỉ quá!" Nói chưa dứt lời đã thấy sắc mặt của Tề Hoàn Công thay đổi, giọng nói cũng lạc hẳn đi và phản bác lại: "Cớ sao nhà ngươi lại có thể nói như vậy được?! Khoản đãi long trọng các vị khách quý, làm cho họ cảm giác khi đến cũng như khi về đều được trọng vọng. Về đến nước họ mới thay ta làm công tác tuyên truyền; Nếu đối xử với những vị khách đó quá sơ sài sẽ gây ấn tượng không tốt đối với họ. Về nước họ sẽ nói những điều xấu đối với chúng ta. Lương thực có thể sản xuất ra được, vật phẩm có thể chế tạo ra được làm sao lại phải tiết kiệm đến như vậy? Cần phải nhớ rằng, người làm Vua bao giờ cũng nghĩ đến thanh danh".

"Dạ!, Dạ! Bẩm; Thánh thượng anh minh". Quản Trọng không dám nói lại điều gì, lẳng lặng lui ra. Nếu thay vào đó một vị không biết cách xử sự trước tình huống đó, chỉ lấy cái lý cương trực ra để tranh cãi. Liệu chừng hậu quả sẽ đi đến đâu? Sự thông minh của Quản Trọng là ở chỗ, không tiếp tục xúc phạm tới điều tôn nghiêm, mà dần dần về sau hãy tác động đến Tề Hoàn Công và tình hình có nhiều cải thiện.

NẮM VỮNG MỨC ĐỘ KHI LÀM VỪA LÒNG CẤP TRÊN

Biết học cách nhẫn nại chờ thời cơ tiếp cận cấp trên, làm vui lòng họ. Rõ ràng, điều này rất quan trọng đối với cán bộ trẻ trên chốn quan trường. Trong khi chờ đợi, biết tích luỹ tri thức và kinh nghiệm. Chuẩn bị tiền đề cho các bước phát triển lớn lao sau này.

Thời Chiến Quốc, An Lăng Quân là một tướng được Sở Vương cưng chiều. Có một hôm, Giang Ất nói với An Lăng Quân rằng: "Ngươi chẳng có lấy một tấc đất, trong cung lại không có người thân ruột thịt, nhưng lại ở cương vị cao ăn hưởng bổng lộc rất dày, dân trong nước khi gặp ngươi không xiêm áo chỉnh tề để bái kiến, lệnh của ngươi ban ra không mấy ai quan tâm, không mấy người cúc cung tận tụy với ngươi. Thử hỏi vì sao vậy?" An Lăng Quân trả lời: "Đó là do nhà Vua sủng ái tôi. Nếu không, tôi làm sao được như vậy!" Giang Ất chỉ ra, dùng tiền tài để đối xử với nhau, mỗi khi tiền hết, thì tình cũng đứt luôn. Dựa vào sắc đẹp, đến ngày hoa tàn nhụy rữa thì tình cũng chỉ là bèo dạt mây trôi. Một người con gái chỉ biết lường gạt kẻ khác thì không bằng manh chiếu rách, bị người vứt bỏ đi. Ngày nay, nhà ngươi đang được sủng ái có quyền thế. nhưng nếu nhà ngươi không tìm cách lâu dài nắm chặt Đại vương, ta cảm thấy lo thay cho nhà ngươi, thấy nhà ngươi đang ở trong tình cảnh hết sức nguy hiểm.

An Lăng Quân nghe xong, hoảng hốt như tỉnh mộng, cung kính bái lạy Giang Ất và nói: "Đã như vậy, xin tiên sinh hãy chỉ giáo cho con đường tránh xa bến u mê!" Giang Ất liền nói: "Hy vọng nhà ngươi sẽ tìm cơ hội nói với nhà Vua rằng: Thần nguyện trọn đời sống chết với Đại Vương, nguyện sẽ tuẫn táng cùng Đại Vương". Nếu nhà ngươi nói được những điều đó, ta tin chắc nhà ngươi sẽ giữ được quyền uy.

An Lăng Quân nói: "Tôi xin ghi lòng tạc dạ lời ngài nói". Nhưng rồi thời gian trôi qua, ba năm rồi mà An Lăng Quân không nói với Sở Vương câu đó. Giang Ất, vì chuyện đó đã tìm gặp An Lăng Quân và nói: "Những điều ta căn dặn nhà ngươi sao đến bây giờ vẫn chưa nói ra?!" Nói xong liền cáo từ. An Lăng Quân vội vã giữ lại và phân bua: "Thần làm sao có thể quên được lời dạy bảo của ngài được, chỉ hiềm vì chưa có thời cơ".

Lại mấy tháng nữa trôi qua, thời cơ cũng đã đến. Lúc bấy giờ Sở Vương đi săn ở Vân Sở. Hàng ngàn chiếc xe ngựa nối đuôi nhau tung vó, để lại phía sau đám bụi mịt mù, cờ xí rợp trời, những bó đuốc sáng rực như ánh ráng chiều, tiếng hò hét vang dậy.

Lúc đó, một con bò rừng lồng đến theo vết xe của đám quân đi săn; Sở Vương giương cung lên bắn, một mũi tên bắn trúng đầu, con bò khựng lại và ngã lăn ra chết. Tiếng quân reo, ca ngợi chiến tích vang động cả một khu rừng. Sở vương nhổ lá cờ có cắm đuôi bò rừng, dùng cán cờ ấn chặt đầu bò ngẩng đầu lên nhìn trời, ha hả cười và nói: "Khoái chí quá! Hôm nay đi săn, quả nhân lòng cảm thấy vui vô cùng. Cho đến khi vạn tuế thiên thu, ai sẽ cùng ta vui dậy trời đây!"

Lúc bấy giờ An Lăng Quân mắt đẫm lệ bước đến trước mặt tâu: "Hạ thần từ khi vào cung đã cùng Đại vương chung chăn gối, khi đi xa đã cùng Đại vương ngồi chung xe loan. Nếu sau này Đại vương vạn tuế thiên thu, thần nguyện ngậm vành kết cỏ cùng Đại vương thác xuống tuyền đài để nâng giấc ngàn thu cho Đại Vương, đó là điều hạnh phúc nhất của thần".

Sở Vương nghe đoạn, lòng vô cùng cảm kích, bèn chính thức lập đàn phong chức tước cho An Lăng Quân. Từ đó Sở Vương càng thêm nuông chiều An Lăng Quân.

Người đời sau nghe được câu chuyện, hết lời ca ngợi Giang Ất khéo bày mưu tính kế, còn ca ngợi An Lăng Quân tài chọn thời cơ.

Chờ đợi thời cơ đến cũng đòi hỏi sự kiên trì. Quá trình đó phải được chuẩn bị chu đáo, chờ đợi điều kiện của thời cơ chín muồi. Chờ đợi thời cơ không có nghĩa là giương mắt ngồi chờ án binh bất động.

"Hoài Nam Tử, Đạo ứng" nói rằng: "Người có việc phải tuỳ cơ ứng biến, sự thay đổi đó theo thời gian, cho nên người thức thời không bao giờ làm việc gì thừa".

Dù cho Giang Ất có cặp mắt tinh đời nhìn thời thế diệu kỳ như thần, nhưng diễn biến của sự việc thì không suôn sẻ và phẳng phiu như ông ta tưởng. Còn An Lăng Quân thì qua cách xử sự đã có sự kiên nhẫn đáng phục, chờ lúc Sở Vương vui nhất, dễ xúc động nhất mới

bắt đầu thực hiện ý đồ của mình. An Lăng Quân đã biết đốt lò than hồng sưởi ấm cho người đang lạnh cóng, biết làm ấm lòng đấng quân vương. Do vậy đã thu được hiệu quả, giữ trọn cuộc sống vinh hoa phú quý.

Thời kỳ đầu của Tam Quốc, chính là thời kỳ thiên hạ đại loạn, là những năm tháng quần hùng phân tranh. Người có chí không bao giờ xuất đầu lộ diện vào lúc này. Chẳng hạn như Gia Cát Lượng đã ẩn dật chờ thời, đợi thế đem tài ba của mình ra cứu vãn thời thế. Thoạt nhìn vào không hợp tình hợp lý, thế nhưng hành động lúc đó của Gia Cát Lượng là chờ thời; nguyện làm đuôi voi chứ không chịu làm đầu gà. Gia Cát Lượng phân tích thời thế; đã không đi theo hợp tác với Tào Tháo, Viên Thiệu và cũng không muốn làm quan dưới trướng của Tôn Quyền ở Giang Đông. Ông ta chờ đợi một đấng quân vương có con mắt tinh đời, biết dùng người và có tấm lòng nhân hậu. Do vậy sau ba lần đến thăm lều cỏ nơi Gia Cát Lượng ẩn dật, Gia Cát Lượng mới chịu xuống núi. Và cuối cùng đã xây nên cục diện thế chân vạc Tam Quốc.

Trong cuộc sống thực tế, học cách kiên nhẫn chờ thời cơ; đối với bất kỳ ai, nhất là đối với thanh niên là điều hết sức quan trọng. Cái nanh nhọn của họ dễ lộ ra ngoài, ngựa non háu đá chẳng biết sợ hổ là gì. Họ luôn luôn có ước vọng dựa vào học vấn của mình để lập nghiệp và gặt hái được thành tích, nhuệ khí của họ thật là kinh người. Thế nhưng, chỉ bùng lên như ngọn lửa rơm; hễ gặp vấp váp, những hiện thực vô tình đã làm cho một số người trong họ cảm thấy mình không gặp thời, tiếc cho tài cán không có đất dụng võ. Do vậy, đã đem lòng oán giận thời thế, thậm chí có một số nhụt chí, mất phương hướng hành động. Đấy là một điều cực kỳ nguy hiểm.

NẮM VỮNG THỜI CƠ, THỂ HIỆN ĐẦY ĐỦ KHẢ NĂNG CỦA MÌNH

"Một lời nói có thể làm nên cơ nghiệp, nhưng cũng có những lời nói làm băng hoại cả sự nghiệp". Những ai đang vẫy vùng ở chốn quan trường, xin đừng xem nhẹ tác dụng của lời ăn tiếng nói. Một câu nói ở vào thời điểm quan trọng có thể biến nguy thành yên, biến cái chết thành sự sống; Nhưng ngược lại, cũng có thể làm cho người anh hùng mai một chí khí; còn kẻ tiểu nhân thì đắc chí.

Các thuyết khách thời xưa rất hiểu lý lẽ của vấn đề này. Con người ta, sao lại phải xa xứ để du thuyết bốn phương, không ngoài mục đích dựa vào sự giao thiệp của mình để làm cho thiên hạ thấy được chí lớn của mình, qua đó thực hiện ý đồ của mình làm nên sự nghiệp, được người đời kính trọng và trở nên giàu sang.

Tể tướng Lý Tư của Tần Thuỷ Hoàng là người Thái của nước Sở, xuất thân thấp kém, lúc còn ít tuổi chỉ làm một người đưa văn thư.

Một hôm Lý Tư đi vào nhà vệ sinh ở trong dinh quan thì nhìn thấy cảnh lũ chuột đang kiếm ăn trong cống rãnh, mỗi lần bị chó đuổi thì vội vàng chui xuống hang trốn thoát. Còn trong kho lương thực Lý Tư lại thấy những con chuột kiếm ăn rất nhàn nhã, không bị người

hay chó quấy rầy. Lý Tư so sánh hai cảnh đó; quả thật có cảnh sống trên mây và cảnh sống trong bùn đen. Lý Tư bất giác chiêm nghiệm ra một điều và thốt lên: "Cái gọi là tài ba hay bất lực của mỗi con người cũng giống như lũ chuột kia; hoàn toàn do mình tự chọn lấy mà thôi!"

Một ý nghĩ thoáng qua, Lý Tư quyết tâm đến dưới trướng của Tuân Tử để xin việc làm và theo học.

Tuân Tử là người nước Triệu đã từng là nhân vật quan trong trong phái Tắc Hạ học, về sau do Tề quốc suy nhược, phái Tắc Hạ học cũng vì thế mà tàn lụi, hơn nữa bị người đời sàm tấu, nên đã bỏ Tề sang Sở, được tể tướng của nước Sở là Xuân Thân Quân tin dùng. Chẳng bao lâu sau, XuânThân Quân tạ thế, Tuân Tử cũng bị miễn chức. Lý Tư cũng định cư ở Lan Lăng và làm nghề dạy học, nổi tiếng một thời, người tìm đến xin học rất đông.

Lý Tư vẫn nuôi chí lớn, quyết tâm học và vận dụng những điều Tuân Tử đã truyền đạt; ngày đêm tu chỉnh lại cuốn "Đế Vương chi thuật" (Nghệ thuật làm vua). Sau khi tu nghiệp xong đã dốc tâm tìm đường lập nghiệp. Nhưng Sở vương lúc đó đã suy tàn, không thể trông cậy để tiến thân được Lục quốc cũng tàn lụi, không có cơ hội để lập công hiển hách. Chỉ còn đi sang phía Tây để tìm nhà Tần mới có cơ may lập thân và lập nghiệp.

Chí đã quyết, lòng đã thuận bèn chia tay Tuần Tư để lên đường hành thuyết: "Thời thế tạo anh hùng. Hiện nay các nước đang phân tranh, đây chính là thời cơ của các du thuyết khách làm nên sự nghiệp, nổi danh trên vũ đài chính trị và quân sự". Sống thấp hèn, nếu không biết nắm lấy thời thế để vươn lên, thì có khác gì loài cầm thú; chỉ biết thoả mãn cái dục vọng tầm thường. Trên đời không có gì nhục nhã bằng sự thấp hèn, nó còn tệ hại hơn cả sự nghèo túng.

Lý Tư đã sang Tần, khi vừa đến Tần đúng vào lúc vua Tần, Trang Nhưỡng Vương băng hà, thái tử lên kế vị tức là Thuỷ Hoàng đế. Lúc đó mới 13 tuổi, quyền bính do thừa tướng Lã Bất Vi nắm giữ; Lý Tư chỉ xin Lã Bất Vi làm một thực khách, được Lã Bất Vi chấp thuận và nhận chức lang trung (một chức tước trong cung đình từ đời Đường cho đến nhà Thanh).

Khi Tần Vương Chính đã dần lớn lên, đồng thời dã tâm của thiên hạ cũng tăng lên. Lý Tư nhân thời cơ đó đã tìm cách thuyết phục Tần Vương Chính.

"Bệ hạ nên liệu thời cơ để hành động, xin đừng chần chừ; những kẻ tiểu nhân thường không biết nắm bắt thời cơ cho nên đã bỏ lỡ thời cơ. Con người muốn làm nên sự nghiệp phải thừa thắng xông lên, đang lúc kẻ khác suy tàn thì mình chóng tăng cường sức mạnh. Hiện nay, các nước chư hầu chỉ như một quận huyện của nhà Tần, phải làm cho Tần mạnh lên. Đức vua anh minh, nay muốn bình thiên hạ rất dễ. Hãy tiêu diệt các nước chư hầu thống nhất thiên hạ. Xây dựng một cơ đồ vững chãi cho muôn đời mai sau chính là lúc này. Nếu không nắm lấy, đợi đến khi các nước chư hầu mạnh dần lên, từ chổ phân tán nay tập trung lại, ta sẽ bỏ lỡ mất thời cơ tốt".

Tần Vương Chính phong cho Lý Tư nắm chức Trường sử, phụ trách công tác ly gián nội bộ các nước chư hầu để lật đổ, đồng thời chuẩn y kế sách của Lý Tư bí mật phái các mưu sĩ, lần lượt dùng tiền bạc đi du thuyết các nước chư hầu. Nếu thuyết phục được thì thuyết phục, kết tình giao hảo, nếu không thì dùng tiền tài mua chuộc, nếu không nghe thì dùng binh lực tiêu diệt hoặc hành thích.

Nước Tần dựa vào thế mạnh quân sự, bên ngoài thì tấn công quân sự tiêu diệt sáu nước, bên trong thì dùng tiền hối lộ, mua chuộc thuyết phục làm tan rã ý chí chiến tranh của các nước chư hầu. Lấy thế gió Thu để quét lá rụng, trong khoảng 10 năm đã tiêu diệt sáu nước, thực hiện cục diện thống nhất: "Lục Vương tất, tứ hải nhất" (Chấm dứt sáu Vương quốc, thống nhất mọi miền). Trong đó, công lao về mưu lược và kế sách của Lý Tư thì không thể kể hết được. Ông ta được mệnh danh là "Khách khanh" (Đại thần xuất thân ở nước ngoài) và gánh vác chức thừa tướng.

Thời Chiến Quốc, những người dựa vào tài năng của mình để đạt được danh vị và uy tín giống như Lý Tư không phải là hiếm. Như thượng khanh của nước Triệu là Thương Lạn Tương Như; Như Thuần Vu Khôn phò tá ba đời vua Tề Uy Vương, Tuyên Vương, Văn Vương. Tể tướng nước Tần Phạm Thư, Thái Trạch cũng như các tướng sĩ nổi tiếng khác: Tô Tần, Trương Nghi v.v… đều dựa vào tài hùng biện của mình để làm công tác thuyết giáo, từ đó thay đổi số phận của mình.

THẮNG LỢI CỦA SỰ TẤN CÔNG VÀO LÒNG NGƯỜI LÀ Ở THỜI CƠ ĐƯA RA LỆNH THỰC HIỆN

Đánh vào lòng người là thượng sách, còn dùng binh là hạ sách. Khổng Minh đã thu phục được Cao Định, phòng thủ xung quanh quận Vĩnh Xương. Trấn thủ quận Vĩnh Xương là Vương Kháng đã mở rộng cổng thành, đón Khổng Minh.

Khổng Minh hỏi: "Ngươi chốt giữ thành đã là việc khó, vậy làm thế nào để phòng thủ có kết quả?"

Vương Kháng đáp: "Chúng tôi thủ thành, hoàn toàn dựa vào sự hiến kế của Lữ Khải. Ông ta nắm vững tâm lý người Man, lại nghiên cứu thông thuộc địa hình…" Khổng Minh đi gặp Lữ Khải, ông ta lấy ra một tấm bản đồ, đưa cho Khổng Minh xem và nói: "Từ khi nhận chức cho đến nay, đã sớm biết được người phương Nam thế nào cũng làm phản, cho nên đã phái người đi xuống phía Nam khảo sát tình hình và vẽ thành một tấm bản đồ hiểm yếu "gọi là "Tấm bản đồ như lòng bàn tay, dùng để dẹp quân phiến loạn" nay trình thừa tướng xem, dùng để chinh phục quân Man.

Khổng Minh xem xong, vô cùng mừng rỡ bèn cử Lữ Khải làm tiền đạo quân, cùng Khổng Minh tiến quân vào đất Nam Man. Cùng lúc đó, hậu chủ Thành Đô là Lưu Thiền, liền cử Mã Tốc thưởng rượu và gái; Mã Tốc là em của Mã Lương cũng là người tài của thời bấy giờ. Khổng Minh nói với ông ta: "Được biết ngài tinh thông binh pháp, nay tại hạ muốn được biết cao kiến của tiên sinh về việc dùng binh dẹp Nam Man như thế nào?".

Mã Tốc nói: "Nam Man vì đóng quân ở phương Nam nên có địa thế hiểm trở che chở cho họ, đặc tính của họ là hôm nay thần phục, ngày mai làm phản. Nếu ta dùng binh lực đánh bại họ, trên đường trở về triều để đem quân bắc phạt Tào Nguỵ. Nam Man hay tin, nhất định thừa cơ cắn trộm ta. Điều duy nhất hiện nay, là làm sao làm công tác tâm lý thuyết phục họ, thật tâm phục khẩu phục. Phép dùng binh: Đánh vào lòng người là đắc sách nhất, còn sử dụng lực lượng quân đội là hạ sách" Mong thừa tướng lấy ân đức để thu phục thiên hạ".

Khổng Minh nói: "Ý của tiên sinh thật hợp lòng bản chức", bèn chiêu nạp Mã Tốc làm Tham quân, cùng tiến quân đánh Nam Man.

Vương Mạnh Hoạch ở Nam Man đã sớm hay tin. Khổng Minh dùng mưu kế đánh tan Ung Khởi Chu Bao và Cao Định, và hiện đang dẫn đại quân tiến xuống phía Nam. Không thể xem thường tình hình được; Vương Mạnh Hoạch lập tức tuyên chiếu Tam Động nguyên soái triệu tập hội nghị quân sự.

Trong Tam Động nguyên soái có: Đệ nhất động chủ là nguyên soái Kim Hoàn Tam Kết, đệ nhị động chủ là nguyên soái Đổng Trà Na và đệ tam động chủ là nguyên soái A Khoái Nôm.

Mạnh Hoạch nói: "Ba vị, chia làm ba ngả quân giao chiến với quân Khổng Minh; Nguyên soái Kim Hoàn Tam Kết chốt giữ trung lộ; nguyên soái Đổng Trà Na chốt giữ tả lộ còn nguyên soái A Khoái Nôm chốt giữ hữu lộ, cho xuất binh mỗi đạo quân gồm năm vạn người; theo lệnh mà tiến hành".

Chiến thuật hành quân bố trận của Mạnh Hoạch, Khổng Minh đã nắm chắc từ trước. Làm thế nào để phá tan ba đạo quân đó, Khổng Minh liền triệu tập hội nghị quân sự.

Đầu tiên, Khổng Minh cho triệu tập Triệu Tử Long và Nguỵ Diên, sau khi truyền đạt tình hình, lại cho gọi hai tướng Vương Bình và Mã Trung đến và bảo: "Nam Man vương đã chia làm ba cánh quân nghênh chiến với chúng ta, bản chức đã phái Triệu Tử Long và Nguỵ Diên đi trước, nhưng vì hai người đó không thông thuộc địa hình, do vậy không để họ gánh vác trọng trách nên cử hai tướng quân ứng chiến. Tướng quân Vương Bình từ tả lộ xuất kích, Mã Trung thì hữu lộ xuất kích, còn Triệu Tử Long và Nguỵ Diên tiếp ứng ở phía sau" Nói xong liền hạ lệnh xuất binh.

Tiếp đó, Khổng Minh lại cho triệu kiến hai tướng Trương Nghi và Trương Dực hạ lệnh: "Vương Bình và Mã Trung đã dẫn hai đạo quân theo tả và hữu lộ nghênh chiến với quân Nam Man… Bản chức vốn định dùng Triệu Tử Long và Nguỵ Diên xuất chinh, nhưng hiềm một nỗi họ không thông thạo đị hình nên cử hai vị dẫn quân nghênh chiến trung lộ"

Triệu Tử Long và Nguỵ Diên thấy Khổng Minh có ý coi thường mình, trong lòng rất tức giận. Nhưng Khổng Minh đã vội an ủi: "Không phải không tin dùng các vị, nhưng rất nguy hiểm đối với vì không thông thuộc địa hình" Cả hai người, bất đắc dĩ phải nghe theo, nhưng trong lòng thầm nghĩ phải chăng do tuổi đã cao, nên không được tin dùng nữa!

Đêm hôm đó Triệu Tử Long đến doanh trại của Ngụy Diên và bảo với Ngụy Diên rằng: "Thừa tướng rõ ràng coi thường chúng ta, chỉ trọng dụng lớp hậu sinh" Ngụy Diên nói: "Tại sao chúng ta lại không ra oai, để cho thừa tướng không xem thường lão tướng chúng ta?" Nói xong hai người vạch kế hoạch và ra ngoài quan sát tình hình, đi được mấy dặm thì gặp mấy tên Man binh. Triệu Tử Long và Ngụy Diên liền bắt chúng, dùng rượu thịt khoản đãi, hỏi chúng về tình hình địa lý và cách dàn binh bố trận của quân Nam Man. Lính của Nam Man một lần nữa, khẳng định lại những điều mà Khổng Minh đã nắm được, đại lộ trước mặt là nguyên soái Kim Hoàn Tam Kết, hai cánh đông, tây là do hai nguyên soái Đổng Trà Na và A Khoái Nôm thống lĩnh. Sau khi điều tra xong tình hình, Triệu Tử Long và Nguỵ Diên dẫn năm nghìn tinh binh do tên tù binh Nam Man dẫn đường nữa đêm tập kích vào trung lộ do Kim Hoàn Tam Kết chốt giữ.

Triệu Tử Long một mình một ngựa xông thẳng vào doanh trại vừa đúng gặp Kim Hoàn Tam Kết, hai bên quần nhau chỉ vài ba hiệp thì Triệu Tử Long đâm chết Kim Hoàn, như rắn mất đầu, quân lính thấy tướng đã chết, tàn quân chỉ kịp rống lên một tiếng rồi bỏ chạy tan tác. Triệu Tử Long và Ngụy Diên dẫn binh mã chia làm hai cánh, tiến đánh vào hai nguyên soái của Nam Man. Ngụy Diên dẫn binh mã tấn công vào mặt sau của doanh trại Đổng Trà Na, Đổng Trà Na nghe tiếng binh khí chát chúa và tiếng kêu khóc của binh sĩ ở mặt sau doanh trại, định dẫn quân ra kháng cự thì vừa lúc Vương Bình dẫn quân đánh vỗ mặt; Nguỵ Diên và Vương Bình đánh giáp công cả trước và sau. Đổng Trà Na đại bại, tìm đường thoát thân. Cả hai người đành phải thu chiến lợi phẩm và về gặp Khổng Minh.

Còn cánh quân của Triệu Tử Long sau khi dẫn binh mã đánh vào trại của Đổng Trà Na, thì vừa vặn quân của Mã Trung cũng đánh tới, quân Nam Man không chịu nổi hai mũi giáp công, đã đại bại và A Khoái Nôm cũng tìm đường chạy thoát thân. Hai người vội thu chiến lợi phẩm và về gặp Khổng Minh.

Khổng Minh vén rèm, gặp mọi người và cất tiếng hỏi: "Ba cánh quân của Nam Man thì hai đầu sỏ đã chạy thoát còn thủ cấp của Kim Hoàn Tam Kết ở đâu?".

Triệu Tử Long vội lấy đầu của Kim Hoàn trình lên Khổng Minh. Văn võ bá quan nói: "Đổng Trà Na và A Khoái Nôm chạy mất...".

Khổng Minh nghe vậy liền cười ha hả và bảo: "Hai tên đó đã có người bắt về rồi". Trong khi mọi người chưa hết kinh ngạc, Trương Nghi đã dẫn Đổng Trà Na từ ngoài vào và Trương Dực thì dẫn A Khoái Nôm vào. Các quan văn võ chưa hiểu ra sao; Khổng Minh liền giải thích: "Sau khi bản chức xem xong bản đồ của Lữ Khải, đánh giá hình thế của ba cánh quân và dự kiến con đường có khả năng tháo chạy của chúng. Để tiêu diệt tận gốc, không thể không dựa vào Triệu Tử Long và Nguỵ Diên, cho nên đã dùng phương pháp kích tướng, khai thác sự đấu chí của họ. Sau đó, lại cử thêm Vương Bình và Mã Trung phối hợp cùng Triệu Tử Long và Nguỵ Diên để giáp công hai mũi cả trước và sau... "

Khổng Minh nói tiếp: "Bản chức cũng đã dự kiến Đồng Trà Na và A Khoái Nôm sẽ tháo chạy liền cử Trương Nghi và Trương Dực phục kích dọc đường, quả nhiên đúng như dự kiến ..."

Văn võ bá quan nghe xong thán phục nói: "Tính toán của thừa tướng thật là thần thông quảng đại, xuất quỷ nhập thần, khiến cho kẻ địch không thể nào đối phó nỗi" Khổng Minh cho cởi trói, khuyên răn hai tướng tù binh và khoản đãi cơm rượu rồi phóng thích. Họ nước mắt đầm đìa, cảm kích không nói nên lời.

KHÉO SỬ DỤNG CHIẾN THẬT VU HỒI

Khi tranh luận với người có quyền cao chức trọng, để tránh xúc phạm lòng tự tôn của họ, bạn cần khéo léo sử dụng chiến thuật vu hồi, tế nhị trình bày ý kiến của mình.

Thế nhưng, những đường đi nước bước quanh co đó, cần dựa vào sự phán đoán sáng suốt của bạn. Tuyệt đối, không nên hồ đồ, nhưng cũng không nên lặng im trước mọi việc mà không nói năng gì.

Cách đó gọi là: "Sự khuyên can không sợ phạm thượng". Cách làm này đòi hỏi dũng cảm dám xả thân. Nếu người được can ngăn là một con người biết điều, nhân hậu, dẫu cho lời khuyên can đó không được chấp thuận, cũng không vì thế mà gây khó dễ cho người đề xuất ý kiến. Nhưng nếu gặp phải một người tâm địa hẹp hòi, nếu bạn vẫn dùng sách đó bạn sẽ bị gặp tai ương.

Đã từng có câu chuyện về Ngũ Tử Tư, một đại thần nổi tiếng của nhà Ngô bị "phạt đòn trăm trượng" do đã nhiều lần can gián Ngô Vương Phù Sai không nên chinh phạt phương Bắc, nhưng đối với Phu Sai hiếu thắng, thì không những không nghe những lời can gián đó, ngược lại cả tin lời dèm pha và đã bức Ngũ Tử Tư tự sát. Ngũ Tử Tư chết trong đau thương căm giận, đến nỗi thi hài cũng còn bị Sở vương cho buộc vào da ngựa và quẳng xuống cửa tam giang cách Đông nam Tô Châu ba mươi dặm.

Vì vậy, khi khuyên can cấp trên cần có nghệ thuật Quốc thần Vũ Hầu của nước Nguy cùng mấy đại phu đi dạo bằng thuyền trên sông Tây Giang, ngắm cảnh nước non tráng lệ, ông ta vội thốt lên: "Sông núi hiểm yếu như thế này thì việc phòng thủ của chúng ta bền vững vô cùng"

Đại thần Vương Chung tiếp lời Vũ Hầu: "Đó là lí do vì sao nước Tấn cường thịnh, nếu chúng ta chịu khó tu sửa lại thì có thể xưng bá trong thiên hạ". Danh tướng Ngụy là Ngô Khởi cùng ngồi trên thuyền nghe những điều đó lấy làm chối tai, liền nói tiếp: "Lời nói của vua chúa nước ta đã làm cho nước nhà đi vào con đường diệt vong; tại sao ngài còn phụ hoạ làm gì; điều đó rất nguy hiểm".

Vũ Hầu sau khi nghe xong rất bực mình vội nói: "ông thật là phi lý!" Ngô Khởi không nản chí, liền nói với Vũ Hầu: "Thực ra ta không nên ỷ thế vào núi sông hiểm yếu, bởi vì sự nghiệp bá vương không phải chỉ dựa vào sự hiểm yếu của núi sông để xây dựng nên".

Trước đây, vùng đất mà dân tộc Tam Miêu sinh sống,,bên trái là có hồ Phồn Dương, bên phải có hồ Động Đình, Kỳ Sơn ở về phía bắc Nhị Thuỷ, Hoành Sơn ở về phía nam Nhị Thuỷ.

Tuy rằng dựa vào thế hiểm yếu như vậy, nhưng xử lý việc triều chính không tốt. Kết quả bị Đại Vũ đuổi đi.

Nước Hạ là một nước bên trái dựa vào mặt bắc của Thiên Môn Sơn, bên phải thì dựa vào mặt nam của Thiên Khê Sơn, Lư Sơn và Phong Sơn đều ở phía bắc của Nhị Sơn. Y thuỷ và Lạc thuỷ đều chảy từ phía Nam của Nhị Sơn ra. Có một địa hình hiểm trở như vậy nhưng do xử lý việc triều chính không tốt, nước Hạ đã bị Thương Thang đánh thắng…

Nước Ân, là một nước bên phải có Thái Hành Sơn, bên trái có Chương Thuỷ và Phẫu Thủy, đối diện với Hoàng Hà. Địa thế tuy rằng hiểm yếu như vậy, nhưng do quản lý việc triều chính không tốt đã để Chu Vũ Vương đã đánh thắng.

Ngô Khởi, dùng liền một lúc ba câu chuyện lịch sử nêu lên cho Vũ Hầu thấy; địa thế hiểm yếu không thể bảo đảm an toàn cho một quốc gia. Chăm lo việc triều chính cho tốt mới là điều cơ bản để dựng nước. Sau đó, ông ta lại dùng việc tự thân Nguỵ Vũ Vương đã trải qua để chứng minh thêm điều này: "Lại nói Đại vương đã đích thân chỉ huy chúng ta đánh chiếm nhiều nơi rất hiểm yếu, những nơi đó thành quách không phải không cao, người không phải không đông, nhưng chúng ta có thể chiếm cứ được. Là do triều chính của họ hủ bại quá, quản lý không tốt. Qua đó ta thấy, chỉ dựa vào địa thế hiểm yếu không thôi thì không thể xưng bá, xưng vương được!".

Cách ăn nói của Ngô Khởi rất đanh thép có sức thuyết phục, khiến cho lòng Nguỵ Vũ Hầu thấy thanh thản, và khâm phục liền thay đổi thái độ, phấn khích nói: "Thật tuyệt! Hôm nay bản quan mới được nghe nhữnglời triết lý cao siêu! Chính sự của Tây Hà nên giao cho ngài toàn quyền!"

LẤY GƯƠNG MÌNH ĐỂ BÀY TỎ LỜI CAN GIÁN, CÓ KẾ HOẠCH PHÒ TÁ TRIỀU CHÍNH

Biểu lộ những mặt mạnh của mình để cho người khác trông vào học tập, đồng thời cũng bộc lộ những mặt mình còn non yếu, để người khác thấy đấy mà tránh, không vấp phải những lỗi lầm. Đó là cách thuyết phục theo thuyết pháp hiện thân (Lấy mình làm gương).

Khổng Phu Tử nói: "Ta cũng giống như mọi người!" Ý của Khổng Phu Tử không có nghĩa là giữa con người với con người không có gì khác nhau mà muốn nói bản tính của con người có nhiều điểm rất thông suốt với nhau. Chẳng hạn khi bạn so sánh người con gái như một bông hoa thắm đang nở, người khác cũng cho đó là một con người đẹp.

Khi bạn đang tu thân tích đức, làm việc thiện lo cho mình, nhưng cũng nghĩ đến lợi ích của người khác, nuôi dưỡng một đức tính cao thượng thì người khác cũng có thể nghĩ như bạn. Khi bạn thấy người khác đang làm những điều phạm pháp; nếu bạn đi sâu nghiên cứu, bạn sẽ thấy bản năng thực tế của con người có ý thức phạm tội và cũng có thể bạn đã tìm thấy ở bản thân sự tồn tại trong tiềm thức một động cơ phạm tội nào đó; nhưng chẳng qua do lý trí và đạo đức của bạn đã khống chế động cơ phạm tội mà thôi.

Do bản năng của con người là rất thông hiểu nhau, dễ hoà nhập. Cho nên Khổng Phu Tử còn nói: "Kiến hiền tư tề; kiến bất hiền tư cải chi". Ý muốn nói, thấy những người thông minh lương thiện hơn mình, trong lòng muốn giống như họ. Nhưng khi thấy họ không tốt, có điều bất chính thì không muốn mình cũng tội lỗi như họ; nếu chẳng may như thế thì kiên quyết sửa chữa.

Các vị thần ở thời cổ đại của Trung Quốc, do sợ hãi vua chúa, nên khi ca tụng công đức của các vị vua chúa thường nêu lên những công lao, những gương đức độ, từ thiện giống như những người khác. Ngược lại, khi can gián cũng nêu lên những sai lầm người xưa đã từng phạm phải, nhất là những bài học mà bản thân mình đã trải qua, nhằm nhắc nhở các vị vua chúa nên tránh xa những tội lỗi. Làm như vậy, chính là dùng những điểm giống nhau thuộc bản tính giữa vua chúa với người khác.

Trâu Kỵ, vị đại thần nổi tiếng của nước Tề, thân cao tám trượng, khôi ngô tuấn tú.

Ông ta thường tự hào về sự anh minh và tuấn tú của mình.

Sáng sớm một hôm, sau khi ăn vận chỉnh tề, ông ta soi gương và nói với vợ:

"Tôi so với Từ Công thành Bắc thì ai đẹp?"

Vợ ông ta nói: "Lang quân đẹp tuyệt!; Từ Công làm sao sánh nổi với chàng!"

Từ Công là một người đàn ông đẹp của nước Tề. Trâu Kỵ vẫn chưa tin, lại hỏi người tỳ thiếp:

"Tôi so với Từ Công thành Bắc thì ai đẹp!"

Người tỳ thiếp bảo: "Từ Công làm sao sánh nổi với chúa công được!"

Hôm sau, có một người khách đến chơi. Họ ngồi nói chuyện với nhau; Trâu Kỵ hỏi người khách:

"Tôi so với Từ Công thành Bắc thì ai đẹp?"

Người khách đáp: "Từ Công không đẹp bằng ngài được"

Cách mấy hôm sau, đúng lúc Từ Công đến thăm. Trâu Kỵ có dịp để so sánh tỉ mỉ, tự cảm thấy mình không bằng người ta. Lại soi vào gương thử xem, quả đúng Từ Công đẹp hơn mình nhiều. Tối đến, Trâu Kỵ nằm nghĩ lại chuyện đó và nhận ra: "Vợ ta khen ta đẹp vì quá yêu ta; Tỳ thiếp khen ta đẹp vì sợ ta; Khách khen ta đẹp, vì đang cần đến ta".

Một hôm, Trâu Kỵ vào triều yết kiến Tề Uy Vương, tâu với Uy Vương rằng: "Thần biết rõ, thần không đẹp bằng Từ Công. Nhưng vợ thần, vì yêu hạ thần; tỳ thiếp vì sợ hạ thần, còn khách của hạ thần đang cần sự giúp đỡ của hạ thần, do đó họ đều nói hạ thần đẹp hơn Từ Công! Nay ngẫm lại nước Tề, bờ cõi rộng bao la, có đến một trăm hai mươi thành phố. Nữ

giới trong cung và những người thân tín xung quanh không ai không yêu Đại vương; Các đại thần trong triều, không ai không sợ Đại vương; Người trong nước không ai không mong được Đại vương giúp đỡ. Từ đó, hạ thần thầm nghĩ, Đại vương còn dễ bị phỉnh nịnh hơn hạ thần!"

Uy Vương nhận thấy lời của Trâu Kỵ nói rất có lý; liền hạ lệnh cho quần thần, quan sử, dân chúng rằng: "Nếu ai chỉ ra những điều sai trái của Trẫm trước mặt Trẫm, ta sẽ ban thưởng; trình tấu biểu phê bình Trẫm thì được thưởng mức vừa; Luận bàn trước triều và công chúng những sai lầm của Trẫm thì được thưởng ở mức thấp".

Lệnh vừa ban ra; tới tấp khắp nơi: từ quần thần cho đến tam cung lục viện, đến chốn thị thành và nơi thôn dã đều bày tỏ lời can gián. Mấy tháng sau, vẫn có người trình sớ. Một năm sau tuy vẫn có người tâu, nhưng không còn điều gì để nói nữa.

Yến, Triệu, Ngụy, Hàn bốn nước nghe được câu chuyện đó cũng đến thăm viếng nước Tề. Từ đó Nước Tề trở nên cường thịnh.

HÃY TỰ LƯỢNG SỨC MÌNH TRƯỚC KHI BÀY TỎ TRỰC TIẾP LỜI KHUYÊN CAN

Hàn Phi Tử đã từng nói: "Khi các thần tử bày tỏ lời can gián với các vị vua chúa, tối kỵ là can gián trực tiếp và nói thẳng; nếu không sẽ rất nguy hiểm". Do vậy, khi tìm cách nói thẳng, nói thật thì mối quan hệ giữa vua tôi phải có sự tin cẩn cao độ.

Tất nhiên, trong điều kiện bình thường thì đúng như Hàn Phi Tử nói "Đi với vua như đi với hổ không cẩn thận dễ chuốc hoạ vào thân, dễ bị mất mạng". Nhưng có lúc không phải như vậy.

Nói thẳng nói thật, không ngần ngại khi can gián vua chúa có thể thu được hiệu quả tốt và cũng rất kinh tế. Điều đó cần có điều kiện và cơ hội thích hợp; đó là: mối quan hệ giữa vua và tôi phải được hoà hợp ở mức độ rất cao. Nếu vua tôi rất tâm đầu ý hợp thì dù cho mỗi người ở một nơi, nhưng khi được triệu hồi về triều đình, mọi hiến kế đều được chấp thuận. Mối quan hệ hoà hợp giữa vua tôi là một sự gắn kết dựa vào lực lượng vô hình và hữu hình như đạo đức, tình bạn, tài lực, quân lực v.v…

Do vậy, trong lịch sử, Quản Trọng có thể trực tiếp can gián Tề Hoàn Công; Chiêu Thác có thể trực tiếp khuyên can Hán Văn Đế; Ngụy Chinh có thể trực tiếp can ngăn Đường Thái Tông. Bởi vì giữa họ và các vị vua chúa đã xây đắp được mối quan hệ gắn bó keo sơn. Dù cho có đôi khi thiếu thận trọng đã sờ vào "Vảy cấm" nhưng không hề xẩy ra tai hoạ.

Phạm Thư khi vào nước Tần đã được Chiêu Tương Vương cho triệu kiến. Sau khi gặp Chiêu Tương Vương ông tâu lên đức vua những kế sách giao hảo với các nước ở xa, đánh các nước ở gần khiến cho Chiêu Tương Vương hết sức khen ngợi. Nhưng đã lâu lắm Phạm Thư không cùng Tần vương đàm luận về nội chính của nước Tần. Lúc đó ở nước Tần: Các

quyền hành lớn về quân sự và chính trị đều do mẫu thân Tuyên Thái hậu và chú là Nhương Hầu nắm giữ. Chiêu Tương Vương tuy đã trị vì nhiều năm, nhưng thực tế vẫn chỉ là bù nhìn mà thôi. Chiêu Tương Vương không phải không nhận ra điều đó.Vì vậy, trong lần hội kiến thứ nhất, Phạm Thư cố ý nói đến vấn đề Thái hậu và Nhương Hầu. Chiêu Tương Vương rất muốn Phạm Thư góp ý kiến giải quyết vấn đề bấy lâu canh cánh bên lòng. Nhưng, đối với vấn đề này, Phạm Thư dùng sách lược là: Khi ở mức độ vừa phải thì dừng lại, bởi vì Phạm Thư rất rõ mối quan hệ giữa ông ta và nhà vua chưa có gì sâu sắc gắn bó; thời cơ vẫn chưa chín muồi. Thâm niên chưa phải nhiều, độ tín nhiệm còn ở mức vừa phải. Nói hết tất cả kế sách của mình ra, nếu có được chấp thuận thì cũng chưa hẳn vừa lòng đức vua được bao nhiêu, mặt khác nếu kế hoạch bị bại lộ, trong tình hình trăm mối hiềm nghi, khó bảo toàn tính mạng. Điều này, Phạm Thư hiểu rất rõ.

Lần thứ nhất Phạm Thư nói với Chiêu Tương Vương về tình hình triều chính, là lúc Phạm Thư nhậm chức cố vấn cao cấp nhất của nhà nước đã được năm năm. Trong thời gian đó ông ta đề ra sách lược, hoà hảo với các nước xa, tiến đánh các nước gần và tổ chức thực hiện dần từng bước một.

Quan hệ đối ngoại của cả nước đã có nhiều cải thiện. Đã đến lúc Phạm Thư phải xây dựng thành tích về chính trị của mình; qua những thành tích đó, sẽ có được sự tín nhiệm của Chiêu Tương Vương.

Phạm Thư đã dùng kế sách như thế nào để giải quyết vấn đề có liên quan với ông chú Nhương Hầu và mẫu thân Tuyên Thái hậu của Chiêu Tương Vương?

Trước hết, ông ta nêu lên thí dụ các vị quần thần đã quá lạm dụng đặc quyền của mình mà coi nhẹ các vị vua chúa, ông ta nêu: "Tôi nghe nói, ở nước ta Tuyên Thái hậu và Nhương Hầu tương đối lộng quyền, khiến cho đức vua bị coi thường, điều này đã lan đi khắp nơi"

"Trước đây, vương triều ba đời Hạ, Thương, Chu lần lượt bị diệt vong đều vì vua của nước đó đã đem đại quyền triều chính giao phó cho hạ thần, còn bản thân thì đắm mình trong rượu và sắc đẹp, bỏ mặc triều chính"

Còn như, những đại thần khi đã có quyền bính trong tay, lên chấp chính; liền xa rời những người có tài năng, đối với dân chúng thì hết sức hà khắc; thoả mãn đời sống riêng tư của mình, nghĩ cách thu vén tài sản, đã đẩy nước nhà vào cảnh khốn quẫn muôn đời không hồi phục được"

Đối với vấn đề này, tình hình của Đại vương ra sao? Hiện nay không kể quan lại ở địa phương hay quan cao cấp ở triều đình, ngay cả đến cận thần của đại vương hầu như cũng không có sự gắn bó gì với Đại Vương; Đại vương hầu như bị cô lập về triều chính. Trong tình hình đó, liệu chăng con cháu của Đại Vương có thể lên ngôi kế vị được không? Điều này rất khó đảm bảo"

Đó là cách "Can ngăn trực tiếp" không cần đắn đo gì cả mà nói thẳng ra.

Phạm Thư đã bỏ ra năm năm trời để xây dựng mối thân tín với Chiêu Tương Vương hay nói một cách khác, Phạm Tư đã bỏ công năm năm trời để có được cái ngày có thể can gián trực tiếp những điều gay cấn trong triều chính mà không bị hành tội.

Chiêu Vương nói: "Trẫm biết rồi!"

Chẳng bao lâu sau, quả nhiên Chiêu Tương Vương đã trừ khử được Nhương Hầu, xa lánh được Tuyên Thái hậu và Phạm Thư được phong chức tể tướng.

Hàn Phi Tử đã vạch rõ những điểm quan trọng trong cách thuyết phục trực diện. Ông nói:

"Sau khi hợp tác lâu dài và thân tín với các vị vua chúa, sự tín nhiệm của họ tăng lên, do vậy có đề xuất những vấn đề cơ mật, các vị vua chúa cũng không bao giờ phật lòng; nêu lên những vấn đề có quan điểm khác hẳn với họ cũng không bị xử tội; thậm chí vạch hẳn những sai lầm của các vị vua chúa ra, có khi còn được họ tín nhiệm, nâng cao được danh vọng và vị thế".

Vấn đề mà Hàn Phi Tử nhấn mạnh là: Chỉ sau khi mối quan hệ vua tôi được xây dựng vững chắc, mới được tiến hành việc can gián trực tiếp.

HIẾN KẾ PHẢI CHIỀU THEO TÂM LÝ NGƯỜI LÃNH ĐẠO

Khi bạn đề xuất ý kiến hay hiến kế với lãnh đạo, bạn cần nắm vững tâm tư, hứng thú, cá tính của người lãnh đạo; cố gắng xoay quanh luồng suy nghĩ của họ để đề xuất mưu kế. Tin chắc ý kiến của bạn dễ được chấp thuận.

Những điều chú ý khi các hạ thần can gián vua chúa mà Hàn Phi Tử nêu lên, trong đó có:

Đối với những mưu kế mà các đấng vua chúa còn đang giữ bí mật, nếu không biết được nội tình mà can thiệp vào thì rất nguy hiểm.

Vạch trần những sai lầm của các đấng vua chúa, sau đó trách móc một cách quá đáng sẽ rất nguy hiểm.

Khi ca tụng công lao, trước hết hãy nêu hình ảnh công lao của người khác. Ngược lại khi can gián sự sai lầm của các đấng vua chúa, cũng nên dẫn dắt những lỗi lầm tương tự của người khác để làm thí dụ.

Khi các đấng vua chúa đang tràn đầy niềm tự tin, tuyệt đối không được làm giảm thấp ý chí của họ. Khi các đấng vua chúa cho rằng sự quả đoán cao của họ là xác đáng, tuyệt đối không được chê trách là không đủ quyết đoán. Khi các đấng vua chúa tự thân vạch ra mưu kế, tuyệt đối không được cho là không chu toàn.

Nếu quy nạp tất cả những điều đã nói ở trên, ta có thể thấy, điểm chung của các câu nói đó là: Khi can gián, phải chú ý trạng thái tâm lý của họ, không được làm ngược lại tâm tư và sự tôn nghiêm của họ.

Trong "Chiến quốc sách" có viết: Khi nước Nguỵ vây đánh Hàn Đan của nước Triệu, tể tướng Hàn quốc Thân Bất Hại muốn để Hàn vương phối hợp một cánh để mưu lợi cho họ; nhưng không nắm được luồng suy tư của Hàn vương cho nên không dám nêu ra, sợ không đúng ý của Hàn vương.

Một hôm, Hàn vương hỏi Thân Bất Hại: "Nguỵ, Triệu tranh chấp, ta nên giúp bên nào thì tốt?"

Thân Bất Hại trả lời: "Đây là đại sự có liên quan tới an nguy của xã tắc, hãy cho phép hạ thần suy nghĩ thêm!"

Sau khi rời Hàn Vương cung, ông ta không để lộ ra sắc mặt, nói với Triệu Trác và Hàn Chiêu: "Các vị đều là những nhà đại hùng biện, nói đúng thì được Đại Vương ban khen, làm được như vậy cũng là điều tận trung của các vị"

Thế là, Triệu Trác và Hàn Chiêu liền nói lên cách nghĩ của mình đối với cuộc tranh chấp giữa Nguỵ và Triệu ra để can gián Hàn Vương. Thân Bất Hại ngầm quan sát điều mà Hàn Vương thích. Sau đó trình tấu trước mặt Hàn Vương. Quả nhiên, Hàn Vương rất tán thưởng ý kiến của Thân Bất Hại.

Trong lịch sử, gương của những người do phạm vào tội sự can gián trực tiếp, bị xử tội chết, nhiều không kể xiết. Điều đó cho thấy, những lời can gián trực tiếp nếu không được lòng, trúng ý của các đấng vua chúa thì rất nguy hiểm. Ngụy Chinh của Nhà Đường do can gián trực tiếp thành công nên được hậu thế ca ngợi. Nhưng Nguỵ Chinh sở dĩ được lưu danh hậu thế là do vận may của ông ta, đã gặp được một đấng minh quân là Đường Thái Tông, nếu gặp phải bạo chúa như Ân Trụ Vương hay Tuỳ Dạng Đế thì đã sớm bị phanh thay chặt đầu.

Một lần, khi Ngụy Chinh đăng triều đã cùng Đường Thái Tông tranh luận đến mặt đỏ tía tai. Đường Thái Tông nghe không lọt tai, lòng đã sôi lên, nhưng lại sợ làm mất thanh danh một nhà hùng biện trước mặt văn võ bá quan, đành nuốt giận ghìm cơn thịnh nộ. Khi bãi triều, về đến hậu cung, bụng bảo dạ: "Có ngày, ta lấy mạng nhà ngươi!". Trường Tôn, Hoàng hậu bên cạnh nghe thấy vội hỏi: "Bệ hạ định giết ai?" Đường Thái Tông bảo: "Cái tên nghịch thần Ngụy Chinh, hắn cả gan làm nhục Trẫm trước mặt bá quan văn võ". Trường Tôn Thái hậu nghe xong liền lui cung, thay triều phục đến trước Đường Thái Tông khấu đầu lạy tạ. Đường Thái Tông hết sức kinh ngạc bèn hỏi nguyên do Hoàng hậu tâu: "Thần thiếp thường nghe, có minh quân mới có trung thần. Nguỵ Chinh dám can gián trực tiếp là vì có bệ hạ anh minh. Thần thiếp cớ sao lại không chúc mừng được"

Lúc bấy giờ Đường Thái Tông mới đổi giận thành vui. Khi bạn đề xuất ý kiến với "Sếp", trước hết bạn phải nắm được luồng tư tưởng, tâm lý, hứng thú, cá tính của "Sếp". Cố gắng

xoay quanh luồng suy tư của ông ta để hiến kế… Chỉ cần đề xuất của bạn hợp lý, sẽ được chấp thuận. Hơn nữa làm được như vậy "sếp" sẽ có điều kiện hiểu về tâm lý của bạn và càng tăng thêm lòng tin yêu bạn.

Thực tế đã chứng minh, một con người biết cách phối hợp với lãnh đạo phải là con người biết nắm bắt ý đồ của lãnh đạo, được lãnh đạo nhận xét là một tham mưu đắc lực, và nhất định phải là con người biết nắm bắt luồng suy tư của lãnh đạo để hiến mưu, hiến kế …

KHÉO LÉO DÙNG LỜI ẨN DỤ, ĐỂ Ý KIẾN ĐỀ XUẤT CỦA BẠN ĐƯỢC CẤP TRÊN CHẤP THUẬN

Lời ẩn dụ có nghĩa là không dùng cách nói thẳng mà dùng cách nói có ví von, có hình ảnh để đối phương thoải mái nhận ra vấn đề. Lúc nói chuyện ở chốn quan trường; lời ẩn dụ không nên là những lời lẽ mang tính chất châm biếm, khích bác. Vì vậy, chưa đến lúc cực chẳng đã thì không nên dùng cách này.

Tô Tần đến nước Sở đã ba hôm mới có cơ hội được Sở Vương cho triệu kiến. Triệu kiến xong, Tô Tần liền cáo từ về nước.

Sở Vương nói: "Trẫm nghe quý danh của tiên sinh đã lâu, gặp được ngài như gặp được người đời xưa. Hôm nay, ngài đã không quản đường xa muôn dặm đến thăm Trẫm, cớ sao không ở lại lâu hơn?"

Tô Tần đáp: "Ăn uống ở nước Sở còn đắt hơn cả châu báu, củi đuốc còn đắt hơn cả quế, người truyền đạt lệnh như hồn ma trông chẳng thấy người đâu?! Còn Đại Vương thì như Thiên đế, rất khó gặp mặt. Nay, bệ hạ cho hạ thần ăn châu báu, lấy quế để đốt; dựa vào quỷ để gặp Thiên đế ư?"

Sở Vương bỗng cảm thấy xấu hổ và nói: "Mong ngài hãy đến nhà khách tạm yên nghỉ, Trẫm sẽ hạ lệnh ngay!"

Tô Tần ở đây đã vận dụng "Lối ẩn dụ". Trong khi giao tiếp không nên dùng nhiều phương pháp này bởi vì nó không thật thiện chí. Nhưng nếu nói trực diện không tiện hoặc không nắm được điểm cốt lõi thì dùng lối ẩn dụ, là một phương pháp linh hoạt, tế nhị rất dễ đạt được mục đích.

Thời Chiến Quốc, nước Tề bị Triệu tấn công. Thuần Vu Khôn đã mang nhiều lễ vật sang Triệu để du thuyết Triệu Vương, cuối cùng đã làm cho vua Triệu lui quân. Vua Tề hết sức vui mừng, Đợi Thuần Vu Khôn về đến nước, mở tiệc khoản đãi Thuần Vu Khôn, giữa bàn tiệc Tề Uy Vương hỏi: "Tửu lượng của nhà ngươi có khá không?" Thuần Vu Khôn đáp: "Hạ thần uống một đấu thì say và mười đấu cũng say"

Uy Vương nghe vậy liền hỏi: "Uống một đấu đã say, vậy làm sao có thể uống được mười đấu. Nguyên nhân vì sao, thử nói ta nghe?!"

Thuần Vu Khôn vội đáp: "Hưởng lộc tiệc của bệ hạ ban thưởng, uống rượu trước mặt bệ hạ, bên cạnh có chấp pháp quan, phía sau có Ngự sử đại phu, hạ thần vì lo sợ nên cúi đầu uống, do đó chỉ một đấu là say".

"Nếu Đại vương chiêu đãi binh khách, cho phép hạ thần cuộn ống tay áo lên, khom lưng quỳ xuống để phục dịch việc dâng rượu, nếu lệ thường có rượu cho hạ thần uống và còn nâng cốc chuốc rượu nữa thì hạ thần uống chưa đến hai mươi đấu thì say.

"Giả dụ gặp bạn cố tri, lâu ngày không gặp, đột nhiên gặp nhau. Vui quá, nói hết chuyện cũ sang chuyện mai sau, lúc này uống đến năm sáu chục đấu mới say".

"Giả dụ có sự tụ hội giữa nam và nữ, vừa đi vừa chuốc nhau rượu, vừa tán chuyện, hay đánh cờ, đánh bạc cũng tốt, mọi người có thể tự do tìm kiếm nhau, gặp bạn hiền nắm tay nhau không phạm tội, gặp người đẹp giương mắt nhìn cũng không bị cấm, có thể vui hết cỡ. Hạ thần rất thích như vậy, nếu có uống đến bảy tám mươi đấu cũng chỉ mới say hai phần ba mà thôi".

"Đến khi mặt trời bóng ngả về Tây, khách rượu đã vãn, mọi người nốc cạn chén, dựa vào nhau mà ngồi, nam nữ quần tụ bên nhau, giày dép chất thành đống, trên bàn cốc chén rải ngổn ngang. Trên lễ đường đuốc, nến đều đã tắt, chúa nhân giữ hạ thần lại, tiễn đưa những khách khác về, cởi đai nới lỏng áo xiêm, một làn gió thơm mơn man. Lúc đó là lúc hạ thần vui nhất có thể uống được mười đấu.

"Cho nên, uống rượu nếu uống quá độ, thì đầu óc sẽ mụ đi; vui đến cực điểm sẽ đến lúc buồn. Bất cứ việc gì cũng đều như vậy".

Trong lời nói của Thuần Vu Khôn; mới bắt đầu nói, thì dụng ý trách vua Tề không đối xử tốt với chúng thần và các sĩ nhân, tiếp đó oán trách Tề Vương không hạn chế rượu chế và dâm loạn, bỏ bê việc triều chính. Nhưng do Thuần Vu Khôn khéo dùng lối ẩn dụ, không để lộ ý đồ. Tuy rằng trong lòng vua Tề không vui, nhưng đành phải khen ông ta nói hay. Đồng thời ra lệnh từ nay không được tổ chức yến tiệc vui chơi thâu đêm nữa.

V
ĐẤU TRÍ ĐẤU DŨNG NẮM CHẮC THẮNG LỢI

SÁCH LƯỢC XOAY CHUYỂN CỤC DIỆN CHÍNH TRỊ BẤT LỢI

Trong quá trình giao tiếp với đồng nghiệp, đối kháng, thậm chí xung đột là điều khó tránh khỏi. Cuộc đấu tranh gay gắt nhất, tiêu hao thời gian nhất phần lớn có liên quan đến quyền thế. Xung đột của quyền thế thường biểu hiện ở chỗ ai có quyền khống chế lớn nhất ở một vấn đề nào đó hoặc trong lĩnh vực nào đó. Có khi bạn có được sách lược "dĩ thủ vi công" để bảo vệ phạm vi thế lực của mình, thế còn những lúc khác, sách lược có thể có nhu cầu ngược lại, dùng phương pháp xuất kích toàn lực, cố gắng tranh thủ các cơ hội, dẫn dắt chính sách phát triển theo hướng có lợi cho mình.

Khi Trương Nghi làm tể tướng của nước Tần, có một lần, vua nướcTần đề xuất với Sở Hoài Vương, muốn đổi đất Thương lấy đất Lĩnh Trung của nước Sở. Lúc đó, Sở Hoài vương nói: "Trao đổi đất đai, việc này không cần phải bàn cãi!" nhưng, nếu như ông giao nộp Trương Nghi, tôi sẽ biếu không đất Lĩnh Trung.

Trương Nghi do trước đây đã nhiều lần lừa dối vua nước Sở, khiến nước Sở bị tổn thất nặng nề, vì thế vua nước Sở suốt đời không sao quên được, chỉ muốn bắt cho được Trương Nghi, băn vầm làm trăm mảnh.

Nghe được tin này, Trương Nghi bèn tâu với Tần Huệ vương: "hãy cho tôi sang nước Sở một chuyến!"

Sau khi đến nước Sở, Trương Nghi ngay lập tức tìm được bạn cũ là Cận Thượng. Cận Thượng là cận thần thân tín của Sở Hoài Vương, lại là trợ thủ đắc lực của sủng phi Sở Hoài Vương là Trịnh Tụ. Trương Nghĩa muốn dựa vào Cận Thượng và Trịnh Tụ, hai người sủng tín của Sở Vương giúp đỡ mình thoát khỏi hiểm nguy, hoàn thành sứ mệnh.

Sau khi gặp Trương Nghĩa, vua nước Sở không cần biết phải trái đúng sai thế nào, lập tức ra lệnh bắt ngay Trương Nghĩa. Lúc này, Cận Thượng lập tức đứng thẳng người dậy, nói với Trịnh Tụ: "Tôi thấy không ổn rồi, Đại Vương sủng ái ông, e rằng đến đây là hết!"

"Chuyện gì vậy?"

"Đại vương định giết Trương Nghi, nhưng Trương Nghi lại là tể tướng của Vua Tần. Để cứu lấy Trương Nghi, Vua Tần định mang đất của Thượng Dung và công chúa xinh đẹp dâng

cho vua Sở, mặt khác công chúa còn mang theo con đầu xinh đẹp. Như vậy, đại vương nhất định sẽ sủng ái công chúa của nước Tần mà không còn sủng ái ông nữa đâu. Để củng cố địa vị của mình, bằng bất cứ giá nào, phải nhanh chóng để Đại vương thả Trương Nghi ra".

Tất nhiên, những lời lẽ này của Cận Thượng đều do Trương Nghi xúi bẩy.

Trịnh Tụ nghĩ, lẽ nào để Công chúa nước Tần nâng dao chém đứt tình yêu? và thế là ông ta khóc than thưa với Vua Tần rằng:

"Làm một thần tử, thay mặt cho vua tận trung của ông ta, đấy là một việc đương nhiên, sao Ngài lại nỡ trách mắng Trương Nghi? Hơn nữa, chúng ta chưa cắt đất cho nước Tần mà họ đã cử Trương Nghi đến trước, đây là một minh chứng cho thấy đối phương rất coi trọng Đại Vương của chúng ta. Nhưng, Đại Vương đã không đối xử với ông ta như là một sứ giả mà lại còn muốn giết hại ông ta, điều này rõ ràng sẽ chọc tức Vua Tần, vạn nhất nước Tần dấy binh hỏi tội chúng ta, lúc đó biết làm thế nào? Tôi không muốn bị người ta giết như vậy, mong Đại Vương hãy thả tôi ra, để tôi mang theo Thái tử đi khỏi đây!"

Thấy tình cảnh như vậy, Sở Hoài Vương không thể không suy nghĩ lại, cuối cùng phải thả Trương Nghi ra.

GIẢ VỜ NGÂY THƠ ĐỂ BẢO TOÀN BẢN THÂN

Cổ nhân có câu: nước trong thì không có cá, người mà soi mói kỹ quá sẽ không có người cùng phe cánh. Nếu xử sự trong quan trường quá thông minh, thường mang lại nhiều điều phiền hà, rắc rối. Vì vậy, người thông minh có lúc cũng phải giả làm người hồ đồ, rất thông minh mà trông bộ ngu đần để bảo toàn cho mình.

Cuối thời chiến quốc, Vương Tiễn lãnh mệnh dẫn 60 vạn đại quân đi chinh phục và tiêu diệt các nước, vua Tần đích thân đưa đến tận Ba Thượng.

Trước khi đi, Vương Tiễn xin vua Tần cho nhiều nhà cửa ruộng vườn, vua Tần nói:

"Tướng quân cứ yên tâm ra trận, hà cớ gì phải lo lắng?"

Vương Tiễn đáp:

"Làm tướng quân của đại vương, có công lao cuối cùng cũng không được phong hầu, cho nên nhân lúc đại vương cho ăn uống trước khi ra trận, tôi kịp thời xin nhà cửa ruộng vườn để làm gia nghiệp cho con cái đời sau".

Vua Tần cười lớn, đồng ý với yêu cầu của Vương Tiễn.

Vương Tiễn đến Đồng Quan, lại phái sứ giả quay về triều xin ruộng tốt, liên tục cử 5 người, vua Tần đều thoải mái cho tất.

Tướng Tư Hạ, người thân tín của Vương Tiễn khuyên Vương Tiễn không nên làm như vậy. Vương Tiễn nhẹ nhàng nói:

"Tôi không phải là người tham lam. Vì vua Tần xảo quyệt đa nghi, hiện tại ông ta giao toàn bộ quân lính trong nước cho tôi, nhưng trong lòng vẫn không yên. Vì vậy, tôi xin ông ruộng vườn, để con cháu an cư lạc nghiệp và cũng là để yên lòng vua Tần".

Hiếm nhưng không phải duy nhất, trong số những người dụng tâm khá vất vả như Vương Tiễn, Tiêu Hà là một người trong số đó.

Thời Hán Cao Tổ, Lữ Hậu dùng kế của Tiêu Hà, mưu sát Hàn Tín. Có người nói: "Thành cũng Tiêu Hà, bại cũng Tiêu Hà". Cao Tổ đang mang quân đi chinh phạt quân phiến loạn, sau khi nghe được tin phái sứ giả về triều, phong cho Tiêu Hà là Tướng Quốc, ban thêm cho 5 nghìn hộ, lĩnh thêm 5 trăm binh lính, một đô vệ làm hộ vệ cho Tướng Quốc.

Bách quan đến chúc mừng Tiêu Hà, nhưng chỉ có Trần Bình tỏ ra lo lắng không yên, nói nhỏ với Tiêu Hà:

"Đại hoạ bắt đầu từ đây, Hoàng Thượng đánh nhau ở bên ngoài, ngài nắm quản triều chính. Ngài chưa phải chịu nguy hiểm nơi mũi tên hòn đạn, Hoàng Thượng lại tăng thêm bổng lộc và hộ vệ cho ngài, đây tuyệt nhiên không phải là biểu thị sủng tín. Nếu bây giờ Hoài Âm Hậu (Hàn Tín) mưu phản bị giết, Hoàng Thượng nghĩ lại vẫn rùng mình, bắt đầu nghi ngờ ngài. Tôi khuyên Ngài nên từ bỏ chuyện phong quan, ban thưởng, mà nên mang hết tài sản của nhà ra dể phụ giúp binh nghiệp, lúc đó mới dẹp tan được mối nghi ngờ của Hoàng Thượng".

Tiêu Hà làm theo kế đó, bán hết tài sản của mình đem khao quân. Quả nhiên Cao Tổ vui mừng ra mặt vì mối nghi ngờ giảm dần.

Mùa thu năm đó, Kình Bố mưu phản, Cao Tổ xa giá nhà vua, đích thân cầm quân ra trận, đã nhiều lần sai sứ giả thăm hỏi Tiêu Hà và được trả lời:

"Vì Hoàng Thượng đang cầm quân, Tướng Quân đang động viên bà con đóng góp của cải để phụ giúp quân đội chinh chiến".

Lúc đó có người giúp việc nói với Tiêu Hà:

"Không lâu nữa, ngài sẽ bị giết cả họ. Ngài quyền cao chức trọng, công lao đứng hàng đầu, không thể được Hoàng Thượng ân sủng lần nữa. Nhưng, từ khi Ngài vào Quan Trung (thuộc tỉnh Thiểm Tây), luôn được bà con ủng hộ, nay đã hơn 10 năm rồi; Hoàng Thượng đã nhiều lần cho người đến hỏi nguyên nhân của ngài, lo sợ ngài được bà con ở Quan Trung suy tôn. Ngày nay vì sao Ngài không mua nhiều ruộng đất, ít uý lạo bà con, để tự làm hư danh của mình? Hoàng Thượng chắc sẽ vì thế mà yên tâm".

Tiêu Hà cho rằng như vậy có lý, lại làm theo kế này, cướp giật ruộng đất của bà con.

Trên đường thắng trận trở về, Cao Tổ bị đông đảo bà con chặn đường để tố cáo Tướng quốc. Cao Tổ không những không tức giận vì chuyện này mà trái lại còn tỏ ra vui mừng khác thường, cũng không có bất kỳ hình phạt nào dành cho Tiêu Hà.

Trên quan trường phải đối mặt với bao chuyện rắc rối và phải giao tiếp quan hệ với những nhân vật đa dạng khác nhau, muốn được lòng dân, không thể không thông minh khôn ngoan một chút. Nhưng, thông minh sáng dạ, khéo tay cũng phải tuỳ nơi, tuỳ người mà thể hiện, có khi không nên thông minh sáng dạ quá.

"Thông minh, trái lại, cũng dễ bị thông minh làm hại", những người như vậy thường thấy nhiều nhưng không lạ; quá ngay thẳng dễ bị tai hoạ, sử sách đã viết nhiều không kể xiết.

Vì vậy, trên quan trường không nên chỗ nào cũng thể hiện cái thông minh của mình. Khi cần thiết, không chỉ lấy cái thông minh của mình gán cho người khác, mà còn biết tự làm hư tổn hình tượng mình, phải làm ra vẻ "rất thông minh mà trông bộ ngu đần" để bảo toàn mình.

TRÊN ĐƯỜNG GIÀNH THẮNG LỢI, HOÀ LÀ THƯỢNG SÁCH

Muốn loại bỏ sự cạnh tranh lẫn nhau trong giao tiếp với đồng nghiệp là điều không thể làm được. Nhưng nếu duy trì những cạnh tranh này ở một hạn độ thấp nhất, tăng cơ hội giữa chúng, giữ được mối quan hệ có tính xây dựng thì nó luôn luôn tồn tại.

Ba nước Tề, Hàn, Nguỵ cùng đánh nước Tần, xâm nhập Hàm Cốc quan. Vua Tần nói với Lầu Hoãn:

"Binh lực của 3 nước này rất mạnh, ta định cắt đất Hà Đông để cầu hoà, không biết làm như thế có được không?"

Lầu Hoãn nói:

"Việc này có quan hệ rất lớn, vì sao không cho mời Công tử Tha đến để cùng bàn bạc thảo luận?"

Thế rồi vua Tần cho gọi Công tử Tha đến để cùng thảo luận việc này. Công tử nói:

"Cầu hoà sẽ hối hận, không cầu hoà cũng hối hận".

"Vì sao vậy?"

"Đại vương cắt đất Hà Đông để giảng hoà, tuy 3 nước rút quân đi rồi, Đại Vương tất nhiên lại nói: "Thật tiếc đất đai! mình cho không họ 3 ngôi thành". Đấy là điều hối hận khi cầu hoà.

"Thế điều hối hận khi không cầu hoà là gì?"

"Nếu Đại Vương không cầu hoà, 3 nước sẽ tấn công chiếm Hàm Cốc quan, Hàm Dương cũng sẽ bị nguy hiểm. Chắc chắn Đại Vương cũng lại nói: "Thật sai lầm, chúng ta đã bủn xỉn không mang 3 toà thành đi giảng hoà, để cuối cùng dẫn đến mất nước". Đấy là điều hối hận khi không cầu hoà"

Vua Tần nói:

"Đã đều là hối hận, ta thà phải hối hận vì để mất đi 3 toà thành còn hơn để Hàm Dương gặp phải nguy hiểm mà hối hận. Vì vậy, ta quyết định giảng hoà"

Thế là vua Tần sai Công tử Tha mang 3 toà thành đi giảng hoà với 3 nước, khi đó quân đội 3 nước mới chịu rút.

Thời Chiến Quốc, Tô Tần và Trương Nghi đều đi du thuyết Vua Nguỵ Tô Tần du thuyết vua Nguỵ thực thi sách lược hợp tung, còn Trương Nghi du thuyết vua Nguỵ thực thi sách lược liên hoành.

Tô Tần nói với vua Ngụy: "Đất đai nước Nguỵ ngang dọc ngàn dặm rộng lớn, dân chúng đông đúc, ngựa xe như nước, quân hùng tướng mạnh. Thần dự tính, sức mạnh quốc gia của Đại vương không kém gì nước Sở, nước Nguy, có thể gọi là cường quốc của thiên hạ; Đại Vương là quân chủ hiền minh của thiên hạ, nếu bây giờ có tâm đến bờ Tây cống nạp lễ vật cho nước Tần, tự xưng là nước phụ thuộc phương đông. Trong lòng tôi cảm thấy xấu hổ thay cho Đại vương.

"Ta nghe nói Việt Vương Câu Tiễn dựa vào 3 ngàn binh sỹ phân tán đã bắt được Phù Sai ở Can Trục; Việt Vương chỉ dùng 3 ngàn binh sỹ, 3 trăm quân xa, là đã giết chết được Vua Trụ ở Mục dã. Binh sỹ của Đại vương lúc này có 20 vạn quân hùng mạnh... lực lượng này còn mạnh hơn Câu Tiễn và Việt Vương rất nhiều! Sao lại đi phò nước Tần làm gì? Nếu Đại vương chịu nghe ý kiến của tôi, 6 nước hợp tung, đồng tâm hợp lực, nhất định sẽ không sợ quân Tần?

Sau khi nghe xong, Vua Nguỵ nói: "lời tiên sinh dạy thật cao minh sáng suốt, bây giờ mời tiên sinh tiếp tục chỉ b ảo cho tôi".

Lại nói đến Trương Nghi, Trương Nghi nói với Vua Nguỵ: "Đất đai của nước Ngụy dọc ngang không đến ngàn dặm, binh sỹ không vượt quá 30 vạn quân, 4 phía đất đai bằng phẳng, chỗ nào chư hầu cũng có thể vào được. Còn đất đai của nước Nguỵ 4 phía giáp với Hàn, Sở, Tề, Triệu, quân Nguỵ đành phải giữ cả 4 phía. Trong mấy nước này, chỉ cần có một nước không thân thiện là họ đã có thể đánh ngay. Hơn nữa, làm sao có thể hợp tung được? Anh em ruột còn đánh nhau vì tiền! cho nên nếu muốn bảo vệ an toàn quốc gia, chỉ còn cách liên hợp với nước Tần... "

Vua Ngụy nghe xong, bèn nói: "Ta thật ngu muội, kế hoạch trước đây sai bét cả. Hãy cho phép ta tự xưng là nước phụ thuộc phương đông, tu sửa, tiếp nhận quy cách mũ mão quần

áo của nước Tần, xuân thu nhị kỳ cống hiến lễ vật, đồng thời dâng hiến đất đai bên ngoài Thượng hà".

NẮM CHẮC NHƯỢC ĐIỂM CỦA ĐỐI PHƯƠNG, TƯƠNG KẾ TỰU KẾ

Trên đời không có ai không có nhược điểm. Vì thế, việc nói chuyện và tranh luận nơi quan trường, nếu có thể biết rõ được hư thực của đối phương, tìm ra được nhược điểm của đối phương, đồng thời tấn công bằng lời đúng lúc, chắc chắn sẽ thắng, đây là điều không còn phải nghi ngờ gì nữa.

Ngày trước có một ông già học rộng tài cao, dân chúng và các quan viên ở đây đều rất tôn sùng ông ta.

Những người già như ông ta biết bằng lòng với trong cuộc sống và không có gì đòi hỏi người khác, ông ta không có gì phải tranh luận thời thế, vì vậy, những người như ông ta là những người rất dễ tiếp cận, cũng là những người rất khó thuyết phục được. Vì thế, có người lúc nào cũng tìm mọi cách để gặp được ông già, mục đích là để thông qua tiếp xúc, tìm cho được nhược điểm của ông ta.

Trước khi đi gặp ông già, người này đã mua trước một quả kỷ tử. Khi đến trước cửa nhà ông già, người này lớn tiếng nói:

"Tôi mang đến biếu ông thuốc trẻ mãi không già!"

Ông lão nhanh chân bước ra.

Người này giới thiệu với ông lão:

"Nếu như thường xuyên ăn loại quả kỷ tử này, có thể trẻ mãi không già"

Ông lão vui mừng đón lấy quả kỷ tử.

Người mang biếu kỷ tử xin phép ra về.Vì ông ta đã phát hiện được nhược điểm của ông già có thể lợi dụng được".

Trên đời không có ai không có nhược điểm.

Vì vậy "Quỷ Cốc Tử" nói: "Sự vật đều tiến hành theo một đạo lý nhất định. Nếu như biết rõ được đạo lý này, trong lúc vật đổi sao dời, có thể phát hiện được nhược điểm của người khác".

"Quỷ Cốc Tử" còn nói: "Không thể tiến công khi chưa phát hiện được nhược điểm của đối phương. Phát hiện đối phương có nhược điểm mà không tấn công ngay, sẽ là một thất sách rất lớn"

Hán Cao Tổ Lưu Bang và Hạng Vũ tranh bá thiên hạ. Lúc đầu, tình thế luôn có lợi cho Cao Tổ. Năm 204 trước công nguyên, chiến dịch Lưu Bang Bành Thành đại bại, thua chạy về Vinh Dương. Hạng Vũ muốn đánh bại triệt để Lưu Bang đã đưa quân đến bao vây Vinh Dương.

Cao Tổ đau buồn hỏi Trần Bình:

"Ông biết làm thế nào để xoay chuyển được cục diện không?"

Trần Bình nói:

"Hạng Vũ có một nhược điểm lớn nhất, đó là dung nạp những trung thần được chọn lọc kỹ, cho nên giới quan chức văn võ trong mạc phủ của Hạng Vũ ngoài các trung thần như Phạm Tăng, Chung Ly Muội, Long Thả, Chu Ân... ra, số còn lại đều là những gian thần nhút nhát vâng vâng, dạ dạ, vô dụng. Muốn làm suy yếu sức chiến đấu của Hạng Vũ, chỉ có dùng chiến thuật ly gián. Để Phạm Tăng và một vài người ly khai hạng Vũ là được".

Cao Tổ đồng ý, để Trần Bình tự mình thực thi kế hoạch này.

Trước tiên Trần Bình nghĩ cách tung một tin đồn trong hàng ngũ quân Sở: "Chung Ly Muội và một vài tướng khác đã lập công thay cho Hạng Vũ, nhưng lại không được một tấc đất đai nào, nên đã thông đồng với Hán vương, muốn cùng liên kết bắt tay tiêu diệt Hạng Vũ, để chia riêng lãnh địa, xưng vương ở các nơi".

Không bao lâu, Hạng Vũ quả nhiên bắt đầu nghi ngờ Chung Ly Muội và một vài người khác.

Về sau, quân Sở tấn công Vinh Dương, thấy tình thế nguy cấp, Lưu Bang vội phái sứ giả đến cầu hoà với Hạng Vũ.

Lúc này, "Á Phu" Phạm Tăng - mưu thần của Hạng Vũ, cho rằng: thế của Sở, Hán không thể cùng tồn tại với nhau, Sở không diệt Hán, Hán tất sẽ diệt Sở, vì ông ta kiên quyết chủ trương chiến đấu đến cùng. Ban đầu Hạng Vũ chưa quan tâm đến chuyện nghị hoà, cho đến khi nhìn thấy Lưu bang sai sứ giả tới, cũng tạm phái một sứ giả đến thành Vinh Dương, mượn cớ này để do thám thực hư trong thành. Không ngờ lại rơi vào cái bẫy do Trần Bình sắp đặt.

Sứ giả Sở đến gặp Lưu Bang. Lưu Bang vẫn nghe theo lời Trần Bình, giả vờ say rượu, nói vu vơ vài câu rồi đi vào phòng nghỉ, sứ giả nước Sở không dám đánh tiếng, Trần Bình bèn kéo ông ta vào phòng, giữ lại ăn cơm trưa. Sau khi Trần Bình đi khỏi, có một toán người hầu mang cơm ngon rượu tốt đến, để đầy trên bàn, khiến cho sứ giả nước Sở thèm nhỏ dãi ra.

Không lâu, Trần Bình đi vào, nhẹ nhàng hỏi han sứ giả nước Sở về nơi ăn ở của Phạm Tăng, đồng thời hỏi họ có mang theo thư tay của Phạm Tăng hay không.

Sứ giả nước Sở không khỏi ngạc nhiên, sửng sốt, nói: "Tôi đến đây để bàn bạc chuyện nghị hoà theo lệnh của Hạng Vương, chứ không phải Á Phu sai khiến đến"

Trần Bình nghe xong, mặt biến sắc:

"Thì ra đây là sứ giả của Hạng Vương"

Rồi Trần Bình vội vàng bỏ ra ngoài. Không lâu sau đó, có một vị quan sử mang theo mấy người hầu đến, dọn toàn bộ thức ăn và rượu trên bàn mang đi. Sứ giả nước Sở nghe thấy họ nói với nhau:

"Té ra đây không phải là người của Á Phu sai đến, làm sao mà lại được ăn ngon như thế này"

Tiếp theo đó, lũ người hầu mang đến cơm và thức ăn bình thường, sứ giả nước Sở ăn thử, cơm thì thiu ôi, rượu thì chua loét. Tức khí, họ bỏ về thẳng và nói lại hết với Hạng Vũ không bỏ qua chi tiết nào. Nghe xong, Hạng Vũ nổi giận đùng đùng:

"Lão thất phu không biết điều tí nào, ta còn đang ca ngợi lão ta là người ăn ở tử tế, không ngờ những lời đồn thổi trước đây quả không sai chút nào".

Vừa đúng lúc đó, Phạm Tăng bước vào khuyên nên tăng cường tấn công thành hơn nữa, Hạng Vũ tỏ vẻ không hăng hái lắm, nói: "ông muốn ta công thành mạnh hơn à? ta không phải không nghe theo kế sách của ông, chỉ sợ rằng thành chưa đánh xong thì mạng của ta đã rơi vào tay ông rồi!"

Phạm Tăng nghe xong vẫn ngạc nhiên không hiểu nổi. Nghĩ kỹ lại, ông hiểu rằng: Hạng Vũ đã quá tin vào lời bịa đặt. Bất giác thở dài, ông cáo từ Hạng Vũ về quê, trong lòng đau khổ, phẫn nộ đan xen, ông đã chết trên đường.

Á Phu Phạm Tăng là người túc trí đa mưu, khi đến ở với Hạng Vũ đã 70 tuổi, liên tục thay Hạng Vũ quyết định sách lược tác chiến ở hậu phương và lập được nhiều công lao to lớn, "Á Phu" là chức mà Hạng Vũ phong cho ông ta vì những công lao ông đã cống hiến.

Sau khi Phạm Tăng bị gạt bỏ, Lưu Bang thừa cơ phản kích, bỏ chạy khỏi Vinh dương, trở về Quan Trung, sau đó tập kết binh lực tiến hành phản công. Vì mắc phải kế ly gián của Trần Bình mà Hạng Vũ mất đi Phạm Tăng, một quân sư nổi tiếng, vì thiếu mưu vô kế, cuối cùng Hạng Vũ đã bị Lưu Bang đánh bại, tự thấy hổ thẹn với phu lão ở Giang Đông, về sau ông đã tự vẫn trên dòng Ô Giang.

KẾT HỢP GIỮA ÂN VÀ UY, KHÔNG ĐÁNH MÀ THẮNG

Tự kiêu tự đại, lòng tự trọng quá lớn đều là nhược điểm. Với người có lòng tự trọng quá lớn, phải cố gắng giữ thể diện cho anh ta. Sau đó, dẫn luồng suy nghĩ của anh ta vào tư tưởng của bạn, để đối phương thừa nhận tính chính xác của bạn.

Trên thế giới có rất nhiều người cố chấp, không chịu nghe lời khuyên của người khác. Trong đó, có một số người tự cao tự đại, tự cho mình là đúng; có người quá tự hạ mình, chứng nào tật ấy, dấn thân vào tội lỗi, có người lại có lòng tự trọng quá lớn, biết chắc lời khuyên là đúng, nhưng để giữ thể diện, vẫn cự tuyệt tiếp thu ý kiến đúng.

Tự kiêu tự đại, tự cam chịu lạc hậu, lòng tự trọng quá lớn đều là nhược điểm, những nhược điểm này đều có thể lợi dụng được. Thí dụ, đối với người tự kiêu tự đại, bạn không ngại gì mà không chiều theo cái tự đại của anh ta; đối với người nản lòng, bạn cũng không ngại già mà không thông cảm với nỗi khổ tâm của anh ta; đối với người có lòng tự trọng quá lớn, bạn nên cố gắng giữ thể diện cho anh ta. Sau đó, trên cơ sở khiến đối phương tiếp thu thành ý của bạn, bạn nên dẫn dắt luồng suy nghĩ của anh ta vào trong kế sách của bạn, rơi vào trong cái vòng mà bạn đã sắp đặt đâu vào đấy. Cuối cùng khiến đối phương không thể không thừa nhận cách nói của bạn chính xác, từ đó tiếp thu ý kiến chính xác của bạn.

Thời Minh Hiếu Tông, Khổng Liêm làm Thái thú Điền Châu, mới làm chưa được một tuần thì bọn cướp bên cạnh bất ngờ tập trung dân chúng xâm chiếm thành Điền Châu.

Dân chúng Điền Châu đều kiến nghị đóng cửa thành cố thủ, duy chỉ có Khổng Liêm nói:

"Đóng cửa thành cố thủ, chỉ giữ được vài ngày. Nay tôi có kế này, chỉ có cách khuyên dụ chúng, nói cho chúng rõ ân uy của triều đình, có thể chúng nghe ra mà rút quân"

Khổng Liêm không nghe lời khuyên của dân chúng, cứ chuẩn bị ngựa, ra khỏi thành.

Bọn cướp vây thành nhìn thấy một người cưỡi ngựa ra khỏi thành chỉ mang theo 2 người hầu, chúng vô cùng ngạc nhiên, có người chặn lại hỏi, khổng Liêm nói:

"Ta là thái thú mới tới. Các ngươi mang ta đến Trại Tử Trung, ta có chuyện muốn nói với thủ lĩnh của các ngươi ".

Bọn cướp không biết ý đồ của Khổng Liêm, liền đưa ông ta đến trước mặt thủ lĩnh.

Dân chúng rút gươm, nhìn Khổng Liêm với con mắt căm thù. Rất trấn tĩnh, Khổng Liêm từ từ xuống ngựa, đứng vào giữa đám đông, nói với mọi người;

"Ta là quan phụ mẫu của các ngươi, mau lấy ghế cho ta ngồi, sau đó lại đây tham kiến ta"

Bọn cướp vội lấy chiếc chõng tre trong đó, Khổng Liêm bình tĩnh ngồi xuống, chào lại mọi người ở phía trước.

Tướng cướp hỏi Khổng Liêm là ai. Khổng Liêm nói:

"Ta là Khổng thái thú"

"Thế có phải là con cháu của Khổng thánh nhân?"

"Đúng vậy"

Bọn cướp nghe vậy đều vội bái lạy.

Lúc này Khổng Liêm lại nói:

"Ta biết các người đều là những người làm ăn lương thiện, chỉ vì đói rét, mới tụ tập tại đây để trốn tránh chết chóc".

Bọn cướp gật đầu cho là đúng.

"Đáng tiếc là vị quan trước đã không thông cảm với các ngươi, hễ một tý là cho quân đến để giết các ngươi".

Bọn cướp đều thi nhau chửi mắng khóc lóc kể tội viên quan trước đây.

Khổng Liêm khẽ cười, nói tiếp:

"Lần này ta vâng lệnh triều đình, đến đây để làm quan phụ mẫu của các ngươi, coi các người như người thân, không muốn làm hại các ngươi. Nếu các ngươi có thể nghe lời ta, ta sẽ tha cho những tội lỗi trước đây, các người đưa ta về phủ, ta sẽ lấy lương thực bố thí chu cấp đầy đủ cho các ngươi, từ nay về sau không được kéo bè kéo cánh đi giết người cướp của nữa. Nếu không nghe lời khuyên, bây giờ có thể giết ta, sau đây sẽ có quan quân triều đình đến hỏi tội, các người sẽ phải chịu tội về việc này".

Lũ cướp ngây người ra. Tướng cướp nói:

"Nếu đúng như lời ông nói, giả sử ông có thể uý lạo chúng tôi, chỉ cần ông làm thái thú ở đây, chúng tôi chắc chắn sẽ không xâm phạm quấy rầy nữa".

"Ta đã nói là làm, không bao giờ nuốt lời".

Đám đông lại một lần nữa vái tạ.

"Ta vẫn chưa ăn cơm, các ngươi lấy cơm cho ta ăn"

Đám cướp vội mổ bò giết trâu làm cơm, mời Khổng Liêm ăn một bữa cơm. Khổng Liêm lại sai đám cướp chuẩn bị giường chiếu ngủ lại một đêm ở Trại Trung, sáng sớm hôm sau dẫn mọi người vào thành nhận vải vóc quần áo, lương thực.

Đám cướp từ đây toả đi, cũng từ đó Điền Châu luôn sống trong cảnh thái bình.

Khổng Liêm không đánh mà thắng, đây chính là vì ông ta đã có thể nắm chắc được nhược điểm về tâm lý của bọn cướp, dùng kết hợp cả ân và uy. Kết quả như ông ta dự đoán, mọi người đều thành thực cảm phục và vì thế đã tránh được một cuộc đổ máu. Những người giỏi việc công tâm (đánh vào lòng người) như Khổng Liêm, không chỉ dám vượt quá người khác, mà còn có đầy đủ khả năng cao siêu nhìn thấu nhược điểm của đối thủ.

LẤY NHU KHẮC CƯƠNG, LÀM TÊ LIỆT ĐỐI THỦ

Trong truyền thuyết cổ đại Trung quốc, có một loại động vật gọi là "nê ngư" (cá bùn). Hàng năm vào mùa hạn hán, khi nước trong các ao hồ khô cạn, các loài cá khác đều chết vì không có nước. Nhưng, loại cá này vẫn sống đàng hoàng, nó đã tìm được một vũng bùn đủ để sống, nó vùi mình trong vũng bùn và nằm bất động. Vì nó giấu mình bất động trong vũng bùn ở trong trạng thái như ngủ đông, nên có thể ở trong bùn nửa năm, một năm mà không chết.

Đợi đến khi mưa xuống, nước trong ao hồ đầy trở lại, cá này lại từ trong vũng bùn chui ra, lại bơi tung tăng trong ao hồ. Còn xác chết của các loại cá khác lại là thức ăn tốt nhất cho nó. Nó có thể sinh sản rất nhanh, trở thành kẻ chiếm hữu và kẻ thống trị trong hồ nước.

"Con vật cũng biết lựa chọn thời tiết để phù hợp cuộc sống và sinh tồn", do loại cá bùn này có khả năng thích nghi với quy luật tự nhiên, nên nó trở thành loại cá kỳ lạ không bao giờ chết.

Chốn quan trường, muốn mình đứng vững và không bị thất bại, cũng cần phải có khả năng thích nghi với quy luật tự nhiên như loại cá bùn này. Phải thích ứng với tình hình thay đổi bên ngoài, thích ứng với tình hình các đối thủ khác nhau, vận dụng linh hoạt ngôn từ xác đáng để chinh phục đối phương, đi đến giành thắng lợi.

Nếu bạn gặp phải đối thủ cứng rắn, cần phải xem xét tình hình để có thái độ cứng rắn hơn nhằm chiến thắng đối thủ đó; nếu gặp phải đối thủ yếu đuối, cũng không nên hách dịch mà cần phải ôn tồn nhã nhặn, nói năng dõng dạc để đối phương vui vẻ tiếp thu ý kiến của bạn.

Có nhiều nguyên nhân khiến một bên bị yếu đuối trong giao tiếp: hoặc vì nhỏ yếu vô lực; hoặc vì địa vị thấp kém; hoặc vì bản tính của họ nhu nhược, thiếu chí khí... Khi đàm phán với đối thủ suy yếu như vậy, nếu bạn dùng thái độ cứng rắn, đối phương sẽ lẩn tránh không đàm phán và bạn sẽ không đạt được mục đích. Ngoài ra, nếu bạn ngạo mạn trong cách ăn nói, sẽ khiến đối phương bất an, dẫn đến tâm lý kháng cự. Kết quả, khó đi đến nhất trí.

Ngược lại, nếu dùng thái độ ôn hoà, cố ý giữ quan hệ bình đẳng với đối phương, thành thật thông cảm với nỗi khổ của đối phương, tìm cách gây được cảm tình với đối phương. Lúc này, đối phương không cảnh giác với bạn nữa, vấn đề sẽ trở nên thuận lợi.

"Chiến Quốc sách" đã ghi lại: có một lần, Tần Vũ Vương nói với đại thần Can Mậu rằng:

"Sứ giả do nước Tần cử đến đều ăn nói rất giỏi, họ tranh luận với ta, ta thường xuyên không nói được gì, việc này không biết giải quyết thế nào cho tốt bây giờ?"

Can Mậu mói:

"Đại vương không nên lo làm gì! nếu những người như thế đến, đại vương không nên gặp họ, cũng không nên nghe họ nói; nếu như những sứ giả yếu đuối đến đây, đại vương sẽ tiếp kiến họ, xem họ nói những gì, người yếu đuối có thể lợi dụng, người nói năng tốt không thể lợi dụng. Cứ theo nguyên tắc này, đại vương có thể khuất phục được họ".

Đương nhiên, vấn đề cũng không tuyệt đối như vậy, nếu có lúc muốn đạt được mục đích đặc biệt nào đó, khi cần phải giấu thực lực của mình, cũng không ngần ngại gì mà không biểu hiện mềm yếu để đối phó với đối thủ cứng rắn, điều này luôn cho được những hiệu quả không ngờ tới.

Thời Tam Quốc, để thăm dò thực lực của Lưu Bị, một hôm Tào Tháo cho mời Lưu Bị đến Phủ Dinh trò chuyện. Hai người ngồi ở Lương Đình, vừa uống rượu vừa đàm đạo. Sau khi rượu đã ngấm say, Tào Tháo nói:

"Anh hùng trên đời này bây giờ chỉ có 2 ta mà thôi! Ý đồ ban đầu làm sao mà nói ra được?"

Đây có nghĩa là "Thanh Mai nấu rượu bàn chuyện anh hùng" nổi tiếng. Lúc đó Lưu Bị đang gắp thức ăn, nghe câu nói vậy, vô cùng lo sợ, đánh rơi đũa xuống đất. Vừa đúng lúc đó ngoài trời có tiếng sấm lớn, Lưu Bị nhanh chóng mượn chuyện này để che giấu tâm trạng bất an của mình, vừa nhặt đũa vừa nói:

"Cổ nhân nói sấm nhanh gió mạnh tất sẽ thay đổi, thực tế hoàn toàn đúng"

Thấy Lưu Bị mới nghe tiếng sấm đã đánh rơi đũa, Tào Tháo thấy mình được an ủi rất lớn, nghĩ bụng:

"Xem ra, Lưu Bị cũng chẳng phải phải là người hào kiệt gì, vừa mới nghe tiếng sấm đã sợ hãi mà đánh rơi cả đũa". Từ đó không còn phải lo sợ gì Lưu Bị.

Lưu Bị cũng vì thế mà thoát khỏi sự giám sát và bức hại của Tào Tháo.

Đây là thí dụ điển hình lấy nhu khắc cương. Thủ đoạn này chỉ sử dụng khi muốn đạt được mục đích đặc biệt.

NÉM ĐÁ DÒ ĐƯỜNG

(Trước khi hành động phải thăm dò, tìm hiểu để nắm chắc tình hình)

Mỗi người đều có một loại bản năng che giấu mình. Trong giao tiếp quan trường, có lúc để đạt được mục đích nào đó, còn phải cố ý tăng cường thêm bản năng này, lúc này, ném đá dò đường, thăm dò nội tâm đối phương đã trở thành một phương pháp ứng biến không thể thiếu được.

Lúc mới bắt đầu nói chuyện, có thể chưa nắm chắc được tâm tư của đối phương, không biết mình nên đối phó như thế nào, lúc này, không ngại gì mà không dùng cách ném đá dò đường.

Phong địa Nhữ Nam của Tể tướng nước Tần là Phạm Thư, trong một trận đánh nhau, bị nước Hàn bắt sống, Tần Chiêu Tương Vương hỏi Phạm Thư: "Nhà ngươi mất Phong địa có buồn không?"

"Ta không buồn"

"Vì sao thế?"

"Lương Quốc có một người tên là Đông Môn Ngô, con ông ta chết nhưng ông ta không buồn. Người quản gia của ông ta hỏi: "ông thương con hiếm thấy, vì sao con chết, ông không buồn?" Đông Môn Ngô nói: "Ta vốn là người không có con, khi không có con, ta không buồn; bây giờ con chết rồi, cũng giống như khi không sinh con, ta có gì mà đáng buồn nào?" Lúc đầu ta cũng là một người dân thường, khi là một người bình dân không buồn; bây giờ mất Nhữ Nam, ta cũng giống như người dân thường Lương Quốc mất con, vì sao ta lại phải buồn?"

Vua Tần cho rằng đây không phải là lời nói thật lòng, liền nói với Mông Ngạo: "Bây giờ, nếu ta có một thành phố bị vây hãm, ta cảm thấy ăn không ngon ngủ không yên. Ngày nay, Phạm Thư mất đi Phong địa lại nói không buồn, lẽ nào đây lại là lời nói thật?"

Mông Ngạo nói: "Hãy để ta tìm hiểu sự thật của ông ta một chút"

Thế rồi Mông Ngạo đi gặp Phạm Thư và nói: "Ta muốn chết"

Phạm Thư nói: "ông nói gì vậy?"

Mông Ngạo nói: "Vua Tần tôn Ông là thầy, mọi người ai nấy đều biết cả. Hôm nay ta là tướng lĩnh của Vua Tần đưa quân Tần đến, ta cho rằng Hàn Quốc là một nước nhỏ, không ngờ rằng nó dám làm trái lệnh của nước Tần, cướp mất Phong địa của ông, tôi sống phỏng có ý nghĩa gì? thà chết còn hơn!"

Nghe xong, Phạm Thư lập tức vái Mông Ngạo mà rằng: "Việc này hoàn toàn trông cậy vào ngài".

Mông Ngạo nói lại với Tần Chiêu Tương Vương điều này. Từ đó trở đi, Phạm Thư mỗi lần nói đến tình hình của nước Hàn, Vua Tần đều không nghe, luôn cho rằng đây là lời ông ta nói để muốn giành lại Phong địa của Nhữ Nam.

Có điều cần chú ý thêm là, khi dựa vào cách ném đá dò đường để quan sát phản ứng của đối phương, trước hết mình phải bình tĩnh, lắng nghe đối phương nói chuyện, quan sát ý đồ của đối phương, rồi sau đó thảo luận các vấn đề. Lúc này, bạn không được để lộ nét mặt, để đối phương không biết được bạn đang quan sát họ. Nếu như đối phương phát hiện mình dang bị theo dõi, nghiên cứu thì cánh cửa bí mật nội tâm đang rộng mở sẽ bị đóng lại, bạn sẽ mất công toi mà chẳng được cái gì.

1- Gián tiếp khen ngợi, biến nguy thành yên

Trên đời không có ai không thích nghe những lời khen ngợi. Đây là nhược điểm tâm lý con người dẫn đến. Con người sống ở trên đời, cần có được sự đồng tình, quan tâm, thương yêu và tôn trọng. Không có những cái đó, tâm hồn sẽ khô khan như sa mạc.

Ca ngợi người khác, có nghĩa là cho người khác sự đồng tình, quan tâm và yêu quý, có nghĩa là tôn trọng lao động và sáng tạo của người khác.

Trên quan trường phải học để biết khen người khác. Để giúp bạn trở thành người đi đến đâu cũng được hoan nghênh, thậm chí có thể giúp bạn biến điều ác thành điều lành. Khen ngợi có thể giúp bạn loại trừ những ngăn cách với người khác, san bằng những lo âu và vướng mắc, giúp bạn đi đến con đường thành công.

Nước Tần có một người có tài ăn nói tên là Trung Kỳ. Có một hôm, ông ta được mời vào cung để thảo luận chính sự với vua Tần, kết quả vua Tần bị đập lại cho tơi bời, lên bờ xuống ruộng.

Vua Tần tức quá, trong bụng nghĩ:

"Nhà người sao không nể mặt ta là vua của một nước?"

Nhưng Trung Kỳ lại không để ý, lững thững đi ra khỏi cung. Vua Tần tức giận nói:

"Không giết được nhà ngươi, ta không cam tâm".

Sau khi Trung Kỳ trở về, biết được rằng Vua Tần sẽ không bỏ qua chuyện này, bèn nhờ một người bạn vào cung nói với Vua Tần:

"Trung Kỳ này là người vô tâm, vừa rồi được gặp vị quân chủ thánh minh, đại vương đã không hề có ý trách mắng ông. Nếu như phải vào tay bạo chúa như Hạ Kiệt hoặc Thương Trụ thì ông ta đã bị giết từ lâu rồi. Tôi phải kể lại với mọi người chuyện này để cho mọi người biết được tấm lòng độ lượng bao dung của đại vương"

Vua Tần bỗng thấy người lâng lâng:

"Nhà ngươi quá khen. Trung Kỳ nói rất có lý, ta còn phải thưởng cho ông ta!"

Cái sáng suốt tài giỏi của Trung Kỳ ở chỗ: về nguyên tắc không bao giờ chịu nhượng bộ, nhưng lại biết được rằng vào những giờ phút nguy hiểm lại phải biết tìm cách làm thế nào để vận dụng từ ngữ khen ngợi giúp cho mình thoát khỏi tai hoạ. Vì, người ngồi ở trên cao, khó tránh khỏi tự cao tự đại, chỉ có mình là hơn hết. Đồng thời, do thuộc hạ "kính nhi viễn chi " cũng khiến cho người ở trên cao cảm thấy cô đơn, lẻ loi.

Vì thế, phải học để biết ca ngợi người ở vị trí cao đúng lúc, đúng chỗ, cùng chia sẻ gánh nặng cô đơn, lẻ loi, dùng trái tim yêu thương của mình để quan tâm và yêu quý, anh ta sẽ nhìn bạn bằng con mắt khác và càng quý trọng bạn hơn bao giờ hết.

2- Nhận rõ bộ mặt thật của kẻ tiểu nhân học làm sang

Thời Chiến Quốc, Long Quyên nhà Nguỵ và Tôn Tân nhà Tề cùng là học trò của Quỷ Cốc Tử. Long Quyên học thành tài, chào từ biệt thầy xuống núi. Tôn Tân vẫn ở lại với Quỷ Cốc Tử, tiếp tục dùi mài kinh sử.

Một hôm, môn sinh của Mặc Địch là Cầm Hoạt Ly vân du thiên hạ, đến Quỷ Cốc. ông ta cùng Tôn Tân nói chuyện cổ kim, rất ăn ý. Tôn Tân tiếp đón Cầm Hoạt Ly như thầy giáo, khiến cho Cầm Hoạt Ly vô cùng vui sướng, cảm thấy Tôn Tân có tài, có khả năng trị vì quốc gia, tiếp đãi người lại nhiệt tình, thành khẩn, đã nói với Tôn Tân: "Học vấn của ông đã rất uyên thâm rồi, sao không hạ sơn cầu sĩ (xuống núi tìm người tài)?"

Tôn Tân nói: "bạn học của tôi là Long Quyên khi xuống núi đã hẹn với tôi, nếu xuống núi thành công, ông ta sẽ thay tôi làm quen với họ, tôi đang đợi tin của ông ta".

Cầm Hoạt Ly nói: "Long Quyên bây giờ đã là đại tướng quân của nước Nguỵ, sao không đến tìm ông? Tôi đi nghe ngóng giúp ông xem sao".

Cầm Hoạt Ly về nước Nguỵ, nói với Nguỵ Huệ Vương về mối quan hệ giữa Tôn Tân và Long Quyên, còn giới thiệu với Huệ Vương về thân thế và bản lĩnh của Tôn Tân, khiến Nguỵ Hầu Vương rất thích thú, Nguỵ Hầu Vương liền lệnh cho Long Quyên mời Tôn Tân xuống núi, phụ tá cho mình.

Sau khi đến nước Nguỵ, Tôn Tân được mời làm (khách khanh). Nửa năm sau, có người nói giọng nước Tề tự xưng là Đinh Ất đến tìm Tôn Tân và mang đến cho Tôn Tân bức thư của người anh em thúc bá là Tôn Bình và Tôn Chiêu, ý trong thư là muốn gọi Tôn Tân quay trở lại nước Tề để làm lại sự nghiệp. Tôn Tân viết thư trả lời, nói: "Ta đã làm quan nước ngoài ở nước Nguỵ rồi, không thể tuỳ tiện muốn làm gì cũng được". Không ngờ, thư của Tôn Tân bị người nước Nguỵ lấy được, nộp cho Nguỵ Huệ Vương, Huệ Vương mừng quá, cho rằng Tôn Tân không an tâm ở nước Nguỵ. Từ đó, không tin tưởng vào bụng dạ Tôn Tân nữa. Lúc đó, Long Quyên lại nói với Tôn Tân:

"Ông xa nhà đã lâu, sao không xin phép Huệ Vương nghỉ về quê thăm nhà?

"Tôi cũng đã có nghĩ như vậy, nhưng sợ Huệ Vương ngờ vực, nên không dám xin phép".

"Mọi việc đã có ta thu xếp cho".

Thế rồi, Tôn Tân dâng sớ tâu, Huệ Vương thấy vậy, nổi giận đùng đùng, mắng chửi Tôn Tân đã tư thông với nước Tề, lập tức đưa đến phủ quân sư để thẩm vấn. Long Quyên thấy vậy, an ủi:

"Đại ca không việc gì phải lo sợ, ta sẽ đi xin cho".

Được một lúc, Long Quyên sấp ngửa chạy về nói với Tôn Tân:

"Đại Vương đang nổi giận, không xử ông tội chết không xong, ta đã van xin nhiều lần, mới bảo toàn tính mạng của ông, nhưng tội chết có thể thoát được, nhưng tội sống thì không sao thoát được đâu, ông phải bị tội chặt chân (nguyệt hình). Đây là pháp lệnh của nước Nguỵ, tôi cũng chịu". Nói xong, ra lệnh cho đao phủ chặt chân Tôn Tân.

Tôn Tân bị chặt mất xương đầu gối, trở thành người tàn phế. Long Quyên lệnh cho người hầu phải hầu hạ Tôn Tân, thế là Tôn Tân phải sống yên phận trong phủ của Long Quyên.

Một hôm, Long Quyên nói với Tôn Tân:

"Tôn Vũ binh pháp do Quỷ Cốc Tử chú giải, ông có thể viết ra được không,để cho tôi đọc, hiểu biết thêm chút ít!" Để tạ ơn Long Quyên đã cứu mạng cho mình và cũng không biết lấy gì để báo đáp, nghe Long Quyên thỉnh cầu, Tôn Tân đồng ý ngay. Từ hôm đó, Tôn Tân bắt đầu viết 13 chương Binh pháp Tôn Tử. May mắn có một lần người nhà của Tôn Tân là Thành Nhi và người nhà của Long Quyên tán chuyện gẫu với nhau, Thành Nhi hỏi người nhà của Long Quyên:

"Vì sao Quân sư cứ phải thúc giục Tôn tiên sinh viết sách?"

Người hầu đáp:

"Nhà người không biết, quân sư là người độc ác lắm, ông ta nắm tính mạng của Tôn Tân, vì muốn có được binh thư gia truyền của tổ tiên ông ta. Một khi binh thư viết xong thì Tôn Tân cũng về "chầu giời".

Nghe xong, Thành Nhi thấy sợ toát mồ hôi. Ông nói lại với Tôn Tân toàn bộ âm mưu của Vương Quyên. Tôn Tân như người vừa tỉnh lại sau cơn mơ, ông ta ăn năn xen lẫn hối hận, thở dài: "Ta thật mù quáng, đã kết bạn với kẻ tiểu nhân học làm sang, mặt người dạ thú, ta cứ tưởng rằng ông ta giữ mình lại để làm quan nước Nguỵ, lần này cứu mạng ta, lại là ân nhân lớn của ta, không ngờ rằng ông ta lại độc ác như vậy".

Về sau, Tôn Tân giả điên, Cầm Hoạt Ly dùng kế mới bí mật đưa được Tôn Tân về nước Tề. Sau khi trở về nước Tề, lập tức Tôn Tân dò hỏi anh em thúc bá là Tôn Bình và Tôn Chiêu, kết quả chẳng có 2 người này. Lúc đó, Tôn Tiên mới biết rằng, người đưa thư do nước Tề cử

đến lại là người do Long Quyên sắp đặt, bức thư cũng do Long Quyên bịa ra với mục đích hãm hại Tôn Tân để giành lại binh thư.

Vì nhẹ dạ cả tin mà Tôn Tân bị xử oan, suýt mất mạng.

3- Trực tiếp đối đầu để thuyết phục đối phương

Giao tiếp giữa người và người, chỉ cần đối xử chân thành, là có thể khơi thông tư tưởng, giao lưu tình cảm của cả 2 bên, từ đó xây dựng mối quan hệ giao tiếp tương đối êm thấm, hoà thuận.

Nhưng chốn quan trường khó tránh khỏi những kẻ láo xược ngang ngược, không được dạy dỗ. Loại người này có tài làm nhục và chửi mắng người khác, hoàn toàn không tôn trọng nhân cách và tôn nghiêm của người khác.

Phải nắm chắc kỹ xảo và nghệ thuật đánh trả, nếu không, mình sẽ bị đánh đồng với những kẻ không được dạy dỗ và thiếu lý trí kia.

Trong "Yên Anh xuân thu" có ghi chép lại câu chuyện Yên Anh 2 lần mắng người khác. Qua câu chuyện này ta có thể học được nhiều điều hay:

Có một lần, Yên Anh đi sứ sang nước Sở. Vua Sở sau khi nghe xong, bàn bạc với cận thần:

"Ta nghe nói Yên Anh là nhân vật có tài ăn nói, bây giờ ta có cách nào có thể làm nhục được nó?"

Cận thần nói: "Chúng ta có thể dùng cách này: khi Đại Vương đang nói chuyện với Yên Anh, cố ý để cho quan sứ trói một người rồi dắt đi qua mặt. Đại vương hỏi: "Nó là người nước nào vậy?". Quan sứ đáp: "Nó là người nước Tề". Đại Vương lại hỏi: "Nó phạm phải tội gì?" Quan sứ trả lời: "Nó là thằng ăn cắp". Như vậy, Yên Anh có khôn khéo đến mấy, cũng không thể đối đáp lại được".

Không lâu, Yên Anh đến thủ đô nước Sở, vua Sở bày tiệc tiếp đãi. Nhân lúc cơm no rượu say, thì thấy một quan sứ dắt một người đàn ông đi qua cái sân trước mặt. Vua Sở hỏi:

"Thằng kia phạm tội gì thế?"

"Nó là người nước Tề, phạm tội ăn cắp".

Vua Sở đi đến trước mặt Yên Anh và hỏi:

"Người dân quý quốc hầu như đều có thói ăn cắp, đúng vậy không?"

Yên Anh bước ra khỏi chiếu, dõng dạc nói:

"Ta đã nghe câu nói này rồi, quả quýt ở vùng phía Nam sông Hoài mới là quýt. Nhưng, nếu mang nó về trồng ở phía bắc sông Hoài, nó đã trở thành chấp (quýt thối). Lá của chúng đều giống nhau, nhưng mùi vị thì lại khác nhau hoàn toàn. Vì sao lại như vậy? vì thổ nhưỡng phía nam và phía bắc khác nhau hoàn toàn. Đạo đời cũng như vậy, người đàn ông này ở nước Tề không bao giờ ăn cắp, nhưng khi sang nước Sở lại biết ăn cắp, tôi e rằng, tập quán phong tục nước Sở đã làm hỏng anh ta!"

Một lần khác, Yên Anh lại đi sứ sang nước Sở. Vì Yên Anh thấp bé, người nước Sở cố tình để một cái cửa nhỏ gọi là "lỗ chó chui" bên cạnh cửa lớn, để Yên Anh từ đó chui vào nhà, hòng làm nhục Yên Anh. Nước Sở lúc đó ở hạ lưu sông Trường Giang, là quốc gia có nền văn hoá lạc hậu, nhưng vì là quốc gia tương đối mạnh, đủ sức áp đảo các nước khác, nên thường thường có những hành vi xấu xa không phù hợp nghi thức ngoại giao.

Yên Anh được đưa tới trước cửa lớn, ông ta dừng lại nói với viên quan dẫn đường: "Cẩu quốc đi sứ mới chui vào cẩu môn, ta hôm nay đến nước Sở lẽ nào là cẩu quốc? "Ta không dám đi vào cửa này".

Viên quan dẫn đường đành phải dẫn Yên Anh vào cửa lớn.

Thấy vậy Vua Sở ngang ngược hỏi:

"Nước Tề không còn người hay sao mà lại cử người làm sứ giả?"

Yên Anh nói:

"Kinh đô nước chúng tôi chỗ nào cũng chật cứng người, đâu đâu cũng chen vai thích cánh, sao lại nói là không có người?"

"Ồ, vậy sao lại cử sang đây loại người như ngươi?"

"Thưa ông, nước tôi có quy định, khi cử người ra nước ngoài đi sứ, người nào tài giỏi sáng suốt thì cử đi sứ sang nước tài giỏi, người chẳng ra gì thì cử sang nước chẳng ra gì. Ta là người thật chẳng ra gì, nên được cử sang quý quốc".

Quần thần nước Sở ngơ ngác nhìn nhau, không sao đối đáp lại.

4- Nghệ thuật lùi để tiến

Khổng Minh thu nhận Trần Thương, Nguy chủ Tào Nhuệ đứng trước Trần Thương lao đến như tuyết bay đưa đến một văn kiện khẩn cấp, lại nghe tin Hạo Chiêu đã chết, Gia Cát Lượng đi khỏi Kỳ Sơn, không chỉ nhận Trần Thương mà còn cướp lấy các thành luỹ gần đấy. Một thời gian, không biết sự thể thế nào.

Lúc đó, Đông Ngô Tôn Quyền xưng vua, liên kết với nước Thục, Lục Tốn luyện quân ở Vũ Xương, sẵn sàng xâm chiếm Trung Nguyên. Hai nơi đều cấp báo, không biết nơi nào

đúng? Lúc này lại truyền tới một tin Tào Trân bị bệnh, Tào Nhuệ đành phải một lần nữa tìm Tư Mã Ý để thảo luận tìm kế sách.

Tư Mã Ý nói: "Theo dự đoán của tôi, Đông Ngô Tôn Quyền chỉ tiếm hiệu xưng đế, giả vờ liên minh với nước Thục, cốt để dấy binh. Chúng ta không cần phải cử quân đi chống Ngô, chỉ cần tập trung binh lực chống Thục là được rồi. "Tào Nhuệ cho rằng có lý, lập tức phong cho Tư Mã Ý là đại đô đốc, nắm giữ binh lực ở các tuyến đường phía Tây. Rồi lại dặn dò quân lính: "Đi phủ Tào Trân mang dấu Tổng binh về".

Tư Mã Ý ngăn lại, nói: "Để mình tôi đi lấy!" nói xong chào từ biệt rồi đi thẳng đến phủ của Tào Trân đại đô đốc.

Thấy Tào Trân bị bệnh, Tư Mã Ý nói: "Đông Ngô, Tây Thục liên minh với nhau dấy binh làm loạn, Khổng Minh lại đi khỏi Kỳ sơn, ông có biết tin này không?"

Tào Trân sợ hãi, nói: "Vì tôi bị bệnh nặng, người nhà giấu mọi tin tức không cho tôi biết. Hiện nay quốc gia lâm nguy, chỉ có Tư Mã huynh mới có khả năng chống chọi với quân Thục".

Tư Mã Ý khiêm tốn nói: "Tôi tài hèn đức mọn, sao có thể làm được".

Tào Trân ra lệnh cho quân lính: "mang dấu tổng binh về đây!"

Tư Mã Ý nói: "Đô đốc không phải bận lòng làm gì, tôi nguyện cùng gánh vác sức lực chống địch, chỉ lo chịu không nổi cái ấn soái này thôi!"

Tào Trân nghe xong, lao cả người đến, khẩn khoản nói: "Nếu ông không gánh trách nhiệm nặng nề này, quốc gia càng lâm nguy! tôi nay bệnh nặng, cũng muốn nhìn thấy Hoàng Đế lựa chọn ông!"

Tư Mã Ý thấy Tào Trân có thành ý như vậy, đành phải nói: "Thiên tử đã có ân mệnh, chỉ có điều tôi không dám nhận mà thôi!"

Tào Trân vui sướng, nói: "Nếu ông chịu lãnh nhiệm vụ này, quân Thục chắc chắn sẽ thua!"

Tư Mã Ý từ chối mãi, cuối cùng mới nhận.

Tư Mã Ý nhiều năm vật lộn chốn quan trường, đã vận dụng xác đáng cách lùi để mà tiến, làm dịu đi nỗi căm giận bị cướp quyền, thật là cao tay.

Một nói kinh động lòng người, khiến đối thủ cắn câu.

Chốn quan trường luôn luôn thay đổi, muốn đạt được mục đích thuyết phục đối phương, có khi còn phải dùng các thủ đoạn dụ dỗ cao tay để đối phương mắc câu.

Tô Tần đã từng phục vụ lâu dài cho nước Yên. Trong thời gian ở nước Tề, trên thực tế ông đã làm gián điệp, nhằm mục đích chuyển mục tiêu công kích của nước Tề ra quốc gia ngoài nước Yên.

Có một lần, khi Tô Tần trở về nước Yên, vừa đúng gặp phải lúc nước Tề động viên đại quân đánh nước Yên, cướp đi hơn 10 thành phố.

Vua nước Yên sợ hãi, cho gọi Tô Tần đến và nói: "Ta luôn làm phiền tiên sinh đứng giữa hoà giải, nhưng sự việc lại không suôn sẻ, không được may mắn. Cuối cùng đã xảy ra kết cục như thế này. Hy vọng ngươi đến móc nối với nước Tề, tìm cách ngăn chặn không cho sự việc này xảy ra".

Nói đơn giản, Vua nước Yên cho rằng đây là trách nhiệm của Tô Tần, ông ta phải đi lấy lại những thành phố đã mất.

Tô Tần cũng thấy được đây là tội lỗi của mình, bèn nói: "Vâng, tôi nhất định sẽ đi lấy lại!"

Lãnh thổ bị kẻ thù chiếm mất, bây giờ trong tay lại không có gì để lấy lại, nhiệm vụ giao tiếp này quả là rất khó khăn.

Theo "Sử ký" có ghi chép, khi Tô Tần đến nước Tề được vua Tề cho gặp "phủ nhi khánh, phục nhi ưu", cái gọi là "phủ nhi khánh", có nghĩa là khi cúi người xuống vái, Tô Tần nói: "Lần này đại vương mở rộng lãnh thổ, rất đáng chúc mừng. "Cái gọi là" ngưỡng nhi ưu", có nghĩa là từ từ ngẩng đầu lên nói: "Nhưng, sinh mạng của nước Tề sớm đã kết thúc ở đây".

Vừa được chúc mừng, lại bất ngờ lo lắng, hai thái độ trái ngược nhau, xảy ra nhanh như vậy, không chỉ vua Tề mà bất cứ ai nghe thấy cũng đều thất kinh, lo sợ.

Nghe được những điều không ngờ này, Vua Tề lặng người rồi hỏi:

"Vui mừng và lo lắng vì sao cùng đến nhanh vậy?"

Tô Tần không dám để lỡ cơ hội, lập tức giải thích: "Tôi nghe nói, người đói sắp chết, cũng không dám ăn điểu huệ (một loại cỏ độc) vì ăn nó vào, chết rất nhanh. Tôi phát hiện, Yên tuy là nước nhỏ, vua nước Yên lại là con rể của vua Tần, cho dù quý quốc có cướp đi lãnh thổ của nước Yên, từ nay trở đi sẽ là kẻ thù của nước Tần hùng mạnh. Như ông đây chỉ được một vài lợi ích nhỏ bé, nhưng trái lại sẽ dẫn tới hậu quả tinh binh thiên hạ sẽ kéo đến tấn công quý quốc, điều này liệu có giống như ăn phải loại cỏ độc kia?"

Nghe vậy vua nước Tề biến sắc mặt, nói:

"Vậy bây giờ nên làm thế nào?"

Tô Tần thấy mình sắp đạt được mục đích, liền nói luôn:

"Người thành công thời cổ, phần lớn đều hiểu đạo lý" chuyển hoạ thành phúc, chuyển bại lập công". Vì thế tôi nghĩ kế hay nhất bây giờ là nhanh chóng trả lại lãnh thổ đã cướp được cho nước Yên, nước Yên thấy đất đai bị cướp mất bất ngờ lại trở về, họ sẽ rất vui mừng. Còn nước Tần cũng sẽ cho rằng quý quốc là quốc gia hùng mạnh, họ cũng rất vui sướng. Đây chính là "thích cựu nộ, kết tân giao" (giải toả thù oán cũ, kết thân với bạn mới). Nếu vì thế mà khiến 2 nước Yên Tần quan hệ hữu hảo với quý quốc, thì các nước chư hầu khác cũng sẽ phải thân thiện, hữu hảo với quý quốc".

Tô Tần trước hết đã khiến đối phương phải kinh ngạc, tiếp theo lại nói đến cục diện tình thế lúc đó, rồi lại nhắc đến lợi hại, được mất, lúc bị uy hiếp, lúc bị lừa dối, hoàn toàn xảy ra trong lòng bàn tay đối thủ.

Sau khi nghe xong, Vua Tề nói: "Người nói có lý!"

Thế rồi, trao trả lại toàn bộ thành phố đã cướp được cho nước Yên, Tô Tần đã hoàn thành thuận lợi nhiệm vụ lấy lại đất đai mà không phải trả giá.

Nói chung, con người ta thường quen với tư duy thông thường, quen theo ngôn ngữ tập quán và phương thức hành vi bình thường để làm việc. Nhưng, nếu có người bất ngờ phá vỡ quy tắc thông thường này, mở ra con đường mới, nghĩ ra cái khác hẳn, dùng phương thức khác thường để giải thích. Thế thì, lời nói và việc làm của anh ta sẽ thu hút sự hiếu kỳ của mọi người, khiến mọi người quan tâm để ý đến anh ta với hứng thú lớn nhất, thuyết phục công việc có thể tiến hành được thuận lợi.

5- Nới lỏng thòng lọng, dụ đối phương vào tròng

Trong cuộc vật lộn chốn quan trường, để thuyết phục đối phương, có thể đề xuất ngôn từ phản đối ngay từ ban đầu, nhưng trước hết hãy tìm cách thu nhỏ phạm vi ý kiến bất đồng giữa mình với người khác, để đối phương loại bỏ được phòng tuyến, trình bày lại ý kiến và cảm nghĩ mà đối phương không thể không tiếp thu. "Tư trị thông giám" có ghi chép lại câu chuyện "Thỉnh quân nhập ung" (mời quân sư chui vào chum):

Khi đang nắm quyền, tay chân của Võ tắc Thiên là Long Thần Chu Hưng và Lai Tuấn Thần đều rất giỏi dùng hình phạt tàn khốc, hai người thường lấy việc phát hiện ra những dụng cụ tàn nhẫn tra tấn buộc phạm nhân phải khai làm điều vui thú.

Có một lần, trong triều có người tố giác Chu Hưng, Võ Tắc Thiên nghe được tin này rất căm giận, hạ lệnh cho Lai tuấn Thần đích thân xét hỏi việc này:

"Nếu không lấy được lời khai thì mang đầu ra mà đền tội!"

Lai Tuấn Hưng suy nghĩ nửa ngày trời, liền sai người đến phủ Chu Hưng, mời ông ta đến chỗ mình uống rượu, Chu Hưng rất mừng, vội đi ngay.

Lai Tuấn Hưng vừa uống vừa thở dài, nói với Chu Hưng: "Lão huynh, ta và ông đã phát minh ra biết bao dụng cụ tra tấn, ngày hôm qua ta được lệnh tra hỏi một phạm nhân, đã dùng hết cách mà nó không chịu khai báo gì, ông có cách gì khác không?"

Vừa nghe xong, Chu Hưng lòng đầy khoái chí nói ngay: "cái đó không khó khăn gì, chỉ cần ông cho phạm nhân vào một cái chum, xung quanh xếp than củi và đốt lửa, làm như thế, phạm nhân không thể không khai báo"

Lai Tuấn Thần nghe vậy, vỗ tay mà cười: "Mưu kế của Chu huynh hay quá! Nào chúng ta thử một lần xem sao!"

Nói xong, liền dặn dò tay chân chuẩn bị chiếc chum theo cách của Chu Hưng, Chu Hưng đốt lửa. Tiếp theo Lai Tuấn Thần rút thánh chỉ từ trong ngực ra, nói:

"Chu Hưng tiếp chỉ. Hiện đang có đơn tố cáo nhà ngươi, nếu người không nhận tội, thì hãy chui vào trong chiếc chum này!"

Lai Tuấn Thần trước tiên muốn khống chế phải nới lỏng, sau đó dùng cách của Chu Hưng để trị lại Chu Hưng và đã khéo léo khuất phục được đối phương.

Con người ta khi phạm sai lầm trong lời nói, thường thường do tư duy lô gíc sai lầm. Lúc này, nếu bạn muốn uốn nắn cho đối phương, nên trước hết làm theo mạch tư duy của đối phương đã, rồi dần dần suy đoán tiếp về sau. Vậy thì, đối phương bị rối loạn tư duy lô gíc, sẽ tự nhiên thể hiện ra, không cần tấn công mà nó đã tự phá.

Có khi, để giữ tình cảm của đối phương, không nên phá điểm trực tiếp, có thể lợi dụng phương thức dẫn dắt, để đối phương tự có kết luận, lật đổ quan điểm của mình.

Những cách thuyết phục trên đây, chính là "muốn khống chế tốt hơn, trước hết hãy thả lỏng"

"Tả truyện" có ghi lại: có một lần, con ngựa quý của Tề Cảnh Công bất ngờ ốm chết. Tề cảnh Công vô cùng tức giận, cho gọi người trông ngựa lại và trừng phạt phanh thây.

Lúc này, đúng lúc có Yên Anh bên cạnh Cảnh Công, ông ta nhìn thấy Cảnh Công lại phạm tội lạm dụng hình phạt, liền bước xuống bệ, tay trái nắm lấy tóc phạm nhân, tay phải cầm dao, hỏi Cảnh Công:

"Thứ thần mạo muội, chúa công có biết thánh nhân Nghiêu và Thuấn thời cổ, khi phanh thây phạm nhân, trước tiên bắt đầu từ bộ phạn nào không?"

"Từ... từ... bắt đầu từ quả nhân"

Nghiêu Thuấn là thánh nhân, thánh nhân đương nhiên không thể không thể phanh thây người. Yên Anh cố ý hỏi như vậy là để ngăn chặn hành vi sai lầm của Cảnh Công. Cảnh Công lúc đó vì quá nghẹn lời nên nói "bắt đầu từ quả nhân"

Về sau, Cảnh Công nghe theo lời can gián của Yên Anh, không phanh thây người trông ngựa nữa, nhưng vẫn bực tức, ra lệnh cho thuộc hạ:

'"Hãy nhốt thằng cha này vào ngục tối!"

Nghe được câu này, Yên Anh lại nói với Cảnh Công:

"Con người kia bị giam trong ngục, chắc chắn sẽ rất ngạc nhiên, trước khi giam ông ta vào ngục, hãy cho phép tôi điểm qua vài tội danh của ông ta"

Yên Anh gọi người trông ngựa đến trước mặt và nói:

"Ông hãy nghe kỹ đây, ông đã phạm 3 tội nặng: tội thứ nhất là làm việc không chịu khó, ngay đến một con ngựa cũng không trông nom cẩn thận; tội thứ 2 là để chết mất con ngựa mà chúa công yêu nhất; tội thứ 3 là do cái chết của con ngựa yêu, chúa công không thể không giết chết ông. Sự việc này nếu nói ra thì mọi chỉ trích trách cứ đều tập trung vào chúa công. Chư hầu nghe được tin này, cũng lấy đó làm trò cười. Ông đã phạm vào những tội này, nên mới bắt ông giam vào ngục, bây giờ ông đã rõ chưa?"

Những lời nói trên, đương nhiên Yên Anh cố ý để cho Cảnh Công nghe thấy, Cảnh Công dù có ngu muội thế nào cũng nghe được những ý rộng ngoài lời này, ông ta thở dài:

"Phu tử, thả ông ta ra, thả ông ta ra! đừng để ông ta khiến quả nhân phải mang tội danh bất nhân".

Người trông ngựa vô tội cuối cùng không phải tù nữa.

Ở đây, Yên Anh đã sử dụng phương pháp muốn khống chế tốt trước hết phải thả lỏng. Ông ta không trực tiếp làm trái ý đồ của Cảnh Công, mà tìm cách thay đổi mạch suy nghĩ của ông ta, để ông ta nhận thấy được hành vi nhảm nhí và sai lầm của mình.

VI
UY PHONG KHẮP CHỐN, MỘT NGƯỜI HÔ, TRĂM NGƯỜI ỦNG HỘ

BỒI DƯỠNG KHÍ CHẤT LÃNH TỤ

"Khí chất lãnh tụ" có nguồn gốc từ Hy Lạp, nghĩa gốc của nó là một lễ vật đẹp.

Nhưng Napoleón lại không giải thích như vậy. Ông ta nói: "Quyền lực của tôi dựa vào danh tiếng của tôi, còn danh tiếng tôi có được hoàn toàn do tôi đánh thắng trận. Nếu tôi không biết đánh thắng trận, tôi sẽ không có danh tiếng và quyền lực của tôi cũng không còn. Chinh phục đã tạo nên tôi hôm nay; cũng chỉ có chinh phục mới có thể giữ được tôi như hôm nay".

Ý nghĩa của câu nói của Napoleón là: "Người khác đều cho rằng ông ta sinh ra đã có "khí chất lãnh tụ" rồi, song trên thực tế, ông ta có được thành công nhờ vào sự nỗ lực, cố gắng. Để giữ được "khí chất lãnh tụ" này, ông ta phải liên tục thành công. Ông ta nói thật có lý. Hai cán bộ nghiên cứu của trường Đại học ở Nam bang Califolia phát hiện, người lãnh đạo thành công thường được mọi người coi là người có khí chất lãnh tụ.

Điều này có nghĩa là, nếu như bạn muốn người khác cho bạn là người có khí chất lãnh tụ, thì trước hết bạn phải là một người lãnh đạo thành công. Nếu như bạn muốn đợi sau khi thành công, mới là người lãnh đạo có khí chất lãnh tụ, thì cái được gọi là khí chất lãnh tụ cuối cùng là cái gì? có phải cái khí chất lãnh tụ này giúp bạn có được thành công? có phải trước khi thành công đã có được những hành động này, để mình có thể có được khí chất lãnh tụ? Vận may, ở đây đúng là có phương pháp.

Washingtơn có một học viện công nghiệp thuộc đại học Quốc phòng. Những học viên vào được học viện công nghiệp này, đều là những nhân viên cao cấp của giới quân sự được chính phủ Liên bang tuyển chọn, bản thân họ đã có địa vị và danh vọng ở nơi đó.

Mỗi một học viên trước khi vào đại học Quốc phòng, nhà trường phát cho một tờ khai mà cán bộ lãnh đạo mới được đánh giá nhận xét, để mỗi học viên đánh giá, nhận xét cấp dưới, cấp trên và đồng sự, người điền vào tờ khai không cần phải viết tên mình. Tờ nhận xét, đánh giá tỷ mỷ này chia thành 21 phần, 125 câu hỏi, nội dung bao gồm tài năng lãnh đạo của mỗi học viên, cống hiến và tính cách đối với đoàn thể.

Những học viên được chọn vào học tại đại học Quốc phòng toàn là những nhân vật lãnh đạo đã có thành tích.

Có một năm, họ đã tiến hành điều tra 115 học viên với 995 câu hỏi, điểm bình quân đều vượt quá 4 điểmcho điểm theo cấp số 5.

Điểm bình quân là 3 coi như đạt yêu cầu; hay nói một cách khác, mỗi một đơn thức đều có thể được 4 điểm trở lên, điều đó cho thấy những học viên được tập huấn lãnh đạo mới có thể vượt qua tiêu chuẩn của người lãnh đạo thông thường.

Trong số 115 học viên hồi đó, loại "khí chất lãnh tụ" có điểm bình quân là 4.32. Một điểm số rất cao; có học viên còn trội hơn nữa, trong lĩnh vực "khí chất lãnh tụ" cấp dưới của anh ta đều cho anh điểm cao nhất! Điều đó cho thấy, cấp dưới của anh ta đều cho rằng anh ta ở mọi lúc, mọi nơi đều có sức hấp dẫn của lãnh tụ.

Anh ta có bí quyết gì chăng? Anh ta cho rằng mình lãnh đạo mới thành công được, phần lớn dựa vào người khác cho rằng anh ta có khí chất lãnh tụ, nhưng anh ta cũng đồng ý như vậy, sau khi có được thành công, người khác càng dễ cho rằng anh ta sẵn có khí chất lãnh tụ.

Theo cấp dưới của anh ta nói, sở dĩ anh ta lãnh đạo thành công, một phần nguyên nhân nhờ vào khí chất lãnh tụ của anh ta. Điều quan trọng hơn là: anh ta có đầy đủ khí chất lãnh tụ không phải hoàn toàn do trời cho mà phải trải qua rèn luyện tu dưỡng hết lòng hết sức sau này mới có được. Ngoài ra, mỗi lần đến một đoàn thể mới do anh ta lãnh đạo, anh ta lại tích cực bồi dưỡng một loại khí chất lãnh tụ phù hợp với môi trường mới.

Để bồi dưỡng khí chất lãnh tụ, anh ta có 7 hành động khác nhau:

1. Biểu hiện (thể hiện) cái chuyên tâm chú ý của bạn.
2. Ăn mặc phù hợp, đúng mức.
3. Lý tưởng cao đẹp.
4. Nhằm đúng mục tiêu, dũng cảm tiến lên.
5. Lợi dụng lúc nhàn rỗi để luyện tập.
6. Xây dựng hình tượng thần bí.
7. Sử dụng phương thức vu hồi.

XÁC LẬP QUYỀN UY LÃNH ĐẠO Ở MỌI PHƯƠNG HƯỚNG VÀ VỊ TRÍ.

Một người lãnh đạo có tinh thần trách nhiệm cao, toàn tâm toàn ý vì nhân dân phục vụ, không mưu lợi cá nhân, đối xử công bằng với mọi người, có thái độ hoà nhã, giỏi quan hệ giao tiếp với mọi người, lại sẵn có đặc trưng cá tính rõ ràng và phẩm chất đạo đức cao thượng, người đó chắc chắn sẽ có uy tín cao, ảnh hưởng lớn.

Cá tính và đạo đức của người lãnh đạo có thể tạo ra sức lôi cuốn đặc biệt. Sức cuốn hút (lôi cuốn) có thể thâu tóm được sức tưởng tượng của công chúng, tập hợp được sức chiến đấu của công chúng, thu hút được sự chú ý của công chúng, cổ vũ động viên công chúng nỗ lực phấn đấu để nhằm đạt được mục tiêu chung.

Có người lại hiểu nhầm sức lôi cuốn là sản phẩm của cá tính, thật ra sức lôi cuốn chủ yếu có liên quan đến phẩm chất, đạo đức và năng lực của cá nhân người lãnh đạo. Tăng cường tu dưỡng đạo đức, lấy đạo đức để tạo uy, hơn nữa lại có thêm quyền lực chức vụ, và như thế ảnh hưởng của người lãnh đạo ngày càng tăng lên.

"Binh pháp Tôn Tử" có viết: "Tướng giả, trí, tín, nhân, dũng, nghiêm dã. Có nghĩa là: làm một người lãnh đạo phải có tố chất về 5 mặt trên, trong đó chữ tín chiếm vị trí quan trọng nhất. Một nguyên tắc quan trọng của người lãnh đạo là: khi dùng người không được nghi ngờ, đã nghi ngờ không dùng (dụng nhân bất nghi, nghi nhân bất dụng). Đã dùng cấp dưới thì phải tin tưởng, tín nhiệm cấp dưới. Hơn thế nữa, không chỉ tin tưởng cấp dưới mà điều quan trọng hơn thế nữa là phải làm sao để cấp dưới tin tưởng bạn. Có lấy được lòng tin ở dân mới có quyền uy, mới có uy tín cao.

Thương Ưởng bắt đầu sửa hiến pháp, triều đình và dân chúng nước Thái đều không tin. Thế rồi Thương Ưởng hạ lệnh cho thuộc hạ treo một tấm bảng gỗ cửa phía Nam Kinh thành và dán một tờ cáo thị: "Ai mang được tấm bảng gỗ này đến cửa Bắc, sẽ thưởng 10 quan tiền". Người đến xem vây quanh rất đông, nhưng không có ai tin vào lời hứa của Thương Ưởng, nên không ai dám động đến tấm bảng gỗ không mấy nặng nề này. Ngày hôm sau, Thương Ưởng lại lệnh cho thuộc hạ sửa lại nội dung cáo thị: "Ai mang được tấm bảng gỗ này đến cửa Bắc, sẽ được thưởng 50 quan tiền". Người đến xem vây quanh càng đông, vẫn không có ai mang tấm gỗ đến cửa Bắc. Về sau, có một tay du thủ du thực ở đâu đến nhẹ nhàng nhấc tấm bảng gỗ từ cửa Nam đến cửa Bắc. Ai ngờ, vừa đặt tấm gỗ xuống, Thương Ưởng sai thuộc hạ kính cẩn đặt 50 quan tiền vào tay kẻ du thủ nọ. Sự việc này nhanh chóng được lan truyền khắp kinh thành. Mọi người đều biết, Thái triều thay đổi hiến pháp, không còn giống như trước đây nữa, Triều đình nói sao nghe vậy. Từ đó trở đi, lệnh của Thái triều phải làm theo, việc trị vì quốc gia răm rắp đâu vào đấy.

Câu chuyên về tấm bảng gỗ trên đây cho chúng ta thấy đạo lý lấy tín để dựng uy, có thể xây dựng nên hình tượng của người lãnh đạo, có thể nhanh chóng nâng cao ảnh hưởng của người lãnh đạo. Nói cho cùng, tín vẫn thuộc phạm trù của đức, lấy tín dựng uy là một phần của lấy đức dựng uy.

Tình, tín, đức đều thuộc về phạm trù phẩm chất đạo đức cá tính. Nếu như người lãnh đạo có thể tràn đầy nhiệt tình quan tâm đến người khác luôn luôn lắng nghe thấu hiểu người khác, hết lòng hết sức giúp dỡ người khác, thành tâm thật bụng tôn trọng người khác, thì người bị lãnh đạo sẽ suốt đời tin và phục người lãnh đạo đó, uy tín của người lãnh đạo tự nhiên sẽ được xác lập và không ngừng nâng cao.

Dưới đây sẽ nói đến chuyện lấy (tri thức) dựng uy, lấy tài dựng uy và lấy thành tích dựng uy đều thuộc về phạm trù của kinh nghiệm chuyên môn. Thức (tri thức) chủ yếu chỉ học thức uyên thâm và kinh nghiệm từng trải của người lãnh đạo. Tri thức và kinh nghiệm là một loại sức mạnh, là một nguồn quyền lực phong phú, dồi dào. Khai thác nguồn tài nguyên này có thể giúp bạn tạo dựng uy tín, giúp bạn có được những điều bổ ích khác.

Được cấp dưới, được người khác coi là người tri thức, điều này khẳng định bạn có được sự tôn kính và tín nhiệm. Một bí thư tỉnh uỷ có học vị tiến sỹ sẽ được nhiều người tín phục hơn một bí thư tỉnh uỷ chỉ mới tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp. Trong xí nghiệp, một xưởng trưởng đã học qua quản lý xí nghiệp bao giờ cũng được hoan nghênh và trọng vọng hơn xưởng trưởng khác không hiểu chút gì về quản lý. Đương nhiên, điều quan trọng nhất là tài thật, học thật, chứ không phải chỉ dựa và học vị văn bằng, chứng chỉ.

Kinh nghiệm từng trải quan trọng hơn tri thức thông thường. Một người lãnh đạo có học vấn không cao nhưng có kinh nghiệm phong phú, hơn nữa đã từng làm bí thư huyện uỷ 10 năm, chắc chắn uy tín sẽ cao hơn một bí thư huyện uỷ khác mới tốt nghiệp đại học không lâu. Uy tín của đội trưởng đội xe chủ yếu có được là nhờ vào việc anh ta đã từng trải qua thời gian lái xe an toàn hơn chục năm hoặc hàng chục năm, chứ không phải vì chức quyền và phẩm chất cá tính của anh ta.

Nếu chỉ có kiến thức sách vở mà không có kinh nghiệm thực tiễn là không được, ngược lại nếu chỉ có kinh nghiệm lộn xộn mà không có tri thức lý luận cũng không được. Phải kết hợp tri thức và kinh nghiệm, như vậy kinh nghiệm cũng sẽ trở thành bộ phận quan trọng của tri thức.

Tri thức, kinh nghiệm có 2 loại, một loại là tri thức và kinh nghiệm về mặt chuyên môn kỹ thuật, một loại khác là tri thức và kinh nghiệm về mặt lãnh đạo quản lý. Hai loại này đều quan trọng, nhưng loại sau quan trọng hơn. Muốn tạo dựng uy quyền tốt nhất là phải kết hợp cả 2 loại kinh nghiệm và tri thức trên đây, để có đầy đủ tri thức kinh nghiệm của cả 2 mặt này. Cán bộ lãnh đạo xuất thân từ lĩnh vực chuyên môn kỹ thuật phải tích luỹ nhiều kinh nghiệm về mặt quản lý lãnh đạo, còn cán bộ xuất thân từ công nông, công chức hành chính thì phải học tập tích luỹ nhiều những tri thức và kinh nghiệm về khoa học kỹ thuật.

Tri thức, kinh nghiệm có thể giúp cho cán bộ lãnh đạo tạo lập quyền uy, cũng có thể trở thành hành trang của người lãnh đạo. Quá dựa dẫm vào tri thức và kinh nghiệm quá khứ rất dễ "tôi làm theo ý tôi", nghe không lọt bất kỳ ý kiến nào của người khác, vì thế mà mất đi sự tin cậy và ủng hộ của cấp dưới.

Dùng năng lực tài cán để tạo lập uy quyền càng quan trọng hơn dùng tri thức kinh nghiệm tạo dựng uy quyền. Dùng tri thức tạo lập uy quyền khiến người ta tin phục, dùng tài năng tạo lập uy quyền khiến người ta khâm phục. Tài cán ở đây chủ yếu dùng để chỉ tài năng nhận thức, tài năng quyết sách, tài năng quyết đoán, tài năng hợp đồng chỉ huy, tài năng tổ chức quản lý, tài năng nắm vững toàn cục, tài năng động viên, cổ vũ và công tác chính trị tư tưởng, tài năng công quan tuyên truyền, tài năng ứng biến và tài năng xử lý vấn đề của người lãnh đạo, đương nhiên, cũng phải bao gồm cả tài năng chuyên môn khoa học.

Dùng thực tiễn tạo dựng uy quyền, dùng thành tích tạo dựng uy quyền là gốc của tạo uy quyền. Tri thức uyên bác, năng lực tốt, nhưng cuối cùng lại không có thành tích thực, nói quần chúng sẽ không nghe. Chỉ có nói thực, làm việc thực, có hiệu quả, thành tích thật sự phơi bày trước mắt, mới có sức thuyết phục nhất, uy tín của người lãnh đạo mới thật sự được tạo dựng.

Một người lãnh đạo có thể dựa vào uy tín của mình để tạo dựng uy tín ở một hoặc vài mặt, cũng có thể căn cứ vào chỗ kém của mình bù đắp có ý thức uy tín một mặt hoặc vài mặt. Mang đức, tài, tình, tín, tri thức, thành tích tập trung vào một người là một việc rất khó, vì thế tạo dựng uy tín một cách chu toàn mọi mặt cũng không phải là việc dễ dàng.

Quyền uy của cả 6 mặt trên đây đều thuộc về phạm trù sức ảnh hưởng mang tính không bắt buộc, còn toàn bộ sức ảnh hưởng bao gồm hai bộ phận lớn đó là sức ảnh hưởng mang tình bắt buộc và sức ảnh hưởng mang tính không bắt buộc, vì thế bất kỳ một người lãnh đạo nào khi tạo dựng uy quyền ở 6 mặt trên đây không bao giờ được quên sự tồn tại của cái van quyền lực này, không bao giờ được quên vận dụng một cách đúng lúc, đúng mức sức ảnh hưởng có tính bắt buộc, tức là quyền pháp định, quyền bắt buộc (cưỡng chế) và quyền khen thưởng.

BÍ QUYẾT LỰA CHỌN THƯ KÝ

Bên cạnh lãnh đạo đều có thư ký. Có thể nói, là một người lãnh đạo, trong công tác, những bạn chiến đấu thân thiết của anh ta không thể vượt qua được thư ký của anh ta. Trợ thủ đắc lực nhất của anh ta cũng không ai ngoài thư ký.

Trong con mắt của rất nhiều nhà quản lý, công việc của thư ký không ngoài chuyện nghe điện thoại, tiếp khách, đánh máy chữ, tốc ký và quản lý hồ sơ... Cố nhiên, những công việc này đều thuộc phạm trù chức trách của thư ký, nhưng những công việc mà thư ký có thể làm và những công việc thư ký đã làm không chỉ hạn chế ở điểm này.

"Hiệp hội thư ký toàn quốc" của nước Mỹ đã từng tốn nhiều công sức để có được một định nghĩa như sau: "Thư ký là một trợ lý hành chính, có kỹ năng xử lý những công việc ở văn phòng, trong trường hợp không giám sát trực tiếp, có đủ khả năng gánh vác trách nhiệm, có thể vận dụng khả năng tự phát và khả năng phán đoán và trong quyền hạn của lãnh đạo có khả năng định ra quyết sách". Từ định nghĩa này, có thể thấy, thư ký là quan chức văn võ có thân phận đặc thù. Thân phận đặc thù này biểu hiện ở sự phối hợp công tác chặt chẽ giữa thư ký và người quản lý. Một thư ký có được lựa chọn tốt hay không có liên quan rất lớn đến kết quả công việc của người lãnh đạo và sự chấn hưng của cả đơn vị. Vì vậy, vấn đề lựa chọn thư ký không thể không làm với thái độ cẩn thận, nghiêm túc.

Thông thường nên để người lãnh đạo tự lựa chọn thư ký. Cấp dưới cũng có thể làm được việc này, song không được chắc chắn và bảo đảm. Trên thực tế, một người lãnh đạo anh minh không thể vì bận không có thời gian mà bỏ mất cơ hội tự mình lựa chọn thư ký.

Chọn được thư ký như ý, sẽ giúp đỡ người lãnh đạo rất nhiều trong công việc và giúp lãnh đạo thành đạt trong sự nghiệp, nếu chọn thư ký không tốt, không chỉ bất lợi cho sự nghiệp, thậm chí còn ảnh hưởng hạnh phúc gia đình của người lãnh đạo.

Vậy, khi lựa chọn thư ký nên chú ý những vấn đề gì? Có rất nhiều đáp án, nhưng chủ yếu nhất và cơ bản nhất không nằm ngoài những nội dung sau:

- Thư ký quá đẹp thông thường không nên tuyển dụng, có rất nhiều "sếp" có tố chất thất thường hay để ý nhiều đến tướng mạo của các cô gái. Gặp những cô gái đẹp hơn người, các "sếp" không để ý đến tài năng của họ như thế nào, đã vội nhận ngay. Làm thư ký cho mình, suốt ngày nét mày rạng rỡ thần sắc hừng hực. Đâu có ngờ được rằng, lâu dần, không kiềm chế nổi, tình cảm yêu mến, ngưỡng mộ thư ký xinh đẹp ngày càng sâu sắc, làm ảnh hưởng đến công tác và sự nghiệp của mình, thậm chí còn phá nát hạnh phúc gia đình. Còn cô thư ký, do được ông chủ yêu chiều, hơn thế nữa lại được nhiều người trong công ty điên cuồng theo đuổi, khó tránh khỏi ảnh hưởng đến công việc. Như vậy, công ty đang yên đang lành cũng sẽ ngày một sa sút, cuối cùng phải vỡ nợ, giải tán.
- Phụ nữ đã có chồng nói chung cũng không nên tuyển chọn làm thư ký. Vì những phụ nữ này đã có chồng, có nhà, có con, việc ăn, mặc, ở, đi lại, củi đóm... đều là những chuyện hàng ngày họ phải lo liệu. Phần lớn sức lực, đầu óc của những phụ nữ có chồng khó lòng tập trung toàn bộ vào công việc hàng ngày. Do đó, khi chọn thư ký tốt nhất nên chọn phụ nữ chưa có chồng hoặc đã ly hôn.
- Những cô gái có tính cách kém cũng không nên tuyển dụng. Thư ký là người ông chủ tiếp xúc nhiều nhất, nếu thư ký có khí chất không tốt, sẽ ảnh hưởng đến tình cảm của ông chủ khi làm việc và còn ảnh hưởng cả sự hợp tác giữa 2 bên (thư ký và ông chủ) - Người có trí nhớ kém không nên tuyển dụng. Giả sử suốt ngày cô ta bỏ đâu quên đấy, rơi vãi lung tung, hôm nay quên không thưa với lãnh đạo có người muốn gặp, ngày mai quên chuẩn bị cuộc họp cho lãnh đạo... thì hàng đống những thông tin và hàng núi danh thiếp cô ta sẽ xử lý như thế nào?
- Người không chú trọng hình thức, dung mạo, không nên tuyển dụng. Dung mạo dáng vẻ của nữ thư ký là điều vô cùng quan trọng, nếu như cô ta không chịu sửa dung nhan, trang phục, ăn mặc tuỳ tiện, điều này sẽ ảnh hưởng đến ấn tượng của người khác đối với ông chủ của cô ta.

Một điều cuối cùng phải đặc biệt chú ý. Ngày nay, hễ nhắc đến "thư ký", trong đầu mọi người đã có một hình tượng: cô ta là một phụ nữ. Thật ra, người đáp ứng được yêu cầu "thư ký" không chỉ hạn chế ở phụ nữ, có dấu hiệu cho thấy, có càng ngày càng nhiều đàn ông thích thú làm công việc này.

CHÚ Ý LỰA CHỌN NGƯỜI GIÚP VIỆC (TRỢ LÝ)

Tục ngữ có câu: "Một tư lệnh không có quân không đánh nổi thiên hạ. Một người lãnh đạo làm việc có hiệu quả thì việc lựa chọn người phó giúp việc luôn bên mình là một việc rất quan trọng.

Người lãnh đạo chọn người trợ lý, trước tiên phải hiểu rõ người mà mình chọn không chỉ là trợ thủ, người thi hành công việc của mình mà chủ yếu họ còn là một thành viên khi tập trung quyết sách, họ phải biết rõ bối cảnh, tiền đồ của mỗi quyết sách, tích cực tham gia vào quyết sách đó. Thực tiễn cho thấy, người giúp việc tham gia quyết sách có trình độ càng cao, thì tinh thần trách nhiệm cũng càng cao, làm việc càng tự giác, hành vi càng mẫu mực, quy phạm, hiệu suất càng cao. Bất kỳ cách nghĩ nào chỉ coi trợ lý là "loại người nói theo",

"loại người ba phải", là "cái loa", hoặc yêu cầu trợ lý phải nghe theo ý kiến của lãnh đạo, chắc chắn sẽ dẫn đến thất bại.

Tố chất và tài năng của người được lựa chọn nhất định phải tương xứng với chức vụ, quyền hạn, nhiệm vụ mà họ gánh vác.

Những trợ lý mà lãnh đạo chọn được, nhất là những trợ lý chủ yếu, chắc chắn phải có đầy đủ tố chất như vậy, tức là khi lãnh đạo bận việc phải xa đơn vị, người giúp việc có thể chịu trách nhiệm giải quyết những vấn đề quan trọng mới xảy ra. Hơn thế nữa, còn phải xem xét người được lựa chọn có thể tạo nên một kết cấu chủ động với mình được không. Cái gọi là kết cấu chủ động, có nghĩa là trong kết cấu quần chúng của quyết sách tập thể, lãnh đạo không chỉ ở vào vị trí trung tâm, mà còn là nguồn động lực và trung khu thần kinh. Sau khi tập trung trí tuệ tập thể để hình thành quyết sách, người lãnh đạo lại có thể rất linh hoạt "khởi động" trợ lý thi hành triệt để quyết sách này, khiến toàn bộ cỗ máy của đơn vị vận hành tốt.

Người được lãnh đạo lựa chọn, chắc chắn phải trải qua cuộc khảo sát ý kiến của tập thể (trên 70%), có nghĩa là xem xem quần chúng có tín nhiệm, ủng hộ, hiểu biết về người này không, nếu không sẽ xảy ra rất nhiều hậu quả không tốt.

Hiểu rõ được những nguyên tắc trên đây, sẽ cho chúng ta những chỉ đạo có tính phương hướng trong việc lựa chọn trợ lý, nhưng trong việc làm cụ thể, cuối cùng những ai sẽ lọt được vào vòng lựa chọn.

Dưới đây cung cấp cho chúng ta những vấn đề cần tham khảo.

1- Kiểu người tài hoa

Kiểu người này có mặt bằng tri thức sâu rộng, biết đánh đòn bất ngờ để giành chiến thắng, tập hợp trí tuệ, có khả năng tổng hợp, sáng tạo, chủ động rất mạnh, biết đứng trên tầm cao chiến lược để lo xa tính trước. Khi bản thân lãnh đạo không phải là nhân tài tài hoa, nhất định phải lựa chọn loại người này làm trợ lý.

2- Kiểu bổ sung

Kiểu bổ sung này rất thích hợp làm trợ lý. Kiều người này có thể chia thành 2 loại: một là bổ sung tự nhiên, có nghĩa là phải có sở trường về một mặt nào đó để bổ sung cho sở đoản của lãnh đạo. Loại này chủ yếu do lãnh đạo đi lựa chọn. Kiểu thứ hai là bổ sung ý thức, tức là có thể tự giác ý thức được địa vị, vai trò của mình, giỏi lĩnh hội ý đồ của người lãnh đạo, biết rõ được sở trường, sở đoản của người lãnh đạo, tích cực lấy sở trường của mình để bổ sung sở đoản của người lãnh đạo.

3- Kiểu cần mẫn

Kiều người này cần phải có trong mỗi một ban lãnh đạo. Họ nổi tiếng nhờ vùi đầu làm việc vất vả, chịu thương chịu khó, năng suất lao động cao, làm việc có chất lượng cao, nhịp độ cao, là trợ lý mà lãnh đạo không thể thiếu. Nhưng, trong rất nhiều trường hợp, họ lại thiếu ý thức và khả năng tự bảo vệ, vì vậy họ thường bị thương do "giáo đâm thẳng, tên bắn lén". Làm một người có lòng thương yêu, người lãnh đạo phải biết giúp đỡ họ.

4- Kiểu trung thành

Có thể nói, nhân tài kiểu trung thành là con người mà mọi thời đại, mọi người lãnh đạo đều hoan nghênh. Phẩm chất ưu tú một mực trung thành của họ đã giúp họ có được địa vị vững chắc trong trái tim người lãnh đạo. Đương nhiên, kiểu trung thành tuyệt đối này không phải kiểu trung thành "lãnh đạo bảo làm gì thì làm thế" mà phải là trung thành; làm theo ý đồ của người lãnh đạo, bảo vệ lợi ích tập thể là sứ mệnh cao nhất của họ, khi một số lời nói và việc làm của người lãnh đạo đụng chạm mâu thuẫn với chính sách, hoặc khi có sự sai lệch với mục tiêu chung của đơn vị, họ lại không thể từ chối vì việc nghĩa mà có những kiến nghị đề xuất với người lãnh đạo những phương thức thích đáng.

5- Kiểu cạnh tranh

Những người này có năng lực, có thể độc lập xử lý tốt những vấn đề của Công ty trong hoàn cảnh phức tạp, luôn biến động, dám vật lộn trước khó khăn, không có tính đố kỵ, có khí phách và tình cảm mạnh" dám đi trước thiên hạ", không đạt được mục tiêu không chịu dừng lại, cho đến khi nào giành được thành tựu lớn nhất. Ý chí chiến đấu kiên cường bất khuất và nhuệ khí hừng hực của họ có thể tạo nên sức ép về tâm lý cho người lãnh đạo, vì thế, người lãnh đạo không trọng dụng, thậm chí còn gạt bỏ. Họ cũng sẽ gặp phải quở trách và oan ức nhiều hơn người bình thường. Là một người lãnh đạo anh minh, sáng suốt, phải hiểu được những người như vậy cần thiết phải mở ra một cục diện mới, khai phá ra con đường mới. Khi gặp phải khó khăn về các mặt, phải quan tâm giúp đỡ, yêu quý họ nhiều hơn, đồng thời chủ động tổ chức cạnh tranh hữu nghị với họ với một tấm lòng cởi mở, phóng khoáng.

6- Kiểu tiềm ẩn

Những người này chủ yếu là thanh niên, tràn đầy khí thế, dám đi đầu thiên hạ, tài hoa mới bộc lộ, nhưng chưa chín muồi, tài năng của họ đang trong giai đoạn ẩn náu, đòi hỏi phải có thời gian bồi dưỡng, thực tiễn, huấn luyện... mới có thể trổ hết tài năng, gánh vác việc lớn. Vì thế, đối với kiểu người này, người lãnh đạo phải có con mắt nhìn xa trông rộng, phải có tấm lòng quan tâm, yêu mến họ.

BỒI DƯỠNG NGƯỜI CẤP PHÓ CHO MÌNH

Là người lãnh đạo, phải bồi dưỡng một người thân tín làm cánh tay phải để có thể bù đắp những nhược điểm của mình.

Thí dụ, giám đốc cho rằng khả năng tài chính của mình hơi mỏng yếu, nên tìm một người thạo nghề; nếu cho rằng khả năng nhân sự của mình mỏng yếu, nên tìm một người có khả năng về mặt này. Tóm lại, giám đốc cấp phó nên có quan hệ bổ sung cho nhau.

Mặc dù công ty lớn hay nhỏ, giám đốc vẫn là trụ cột, giữa giám đốc và cấp phó giữ quan hệ xã giao bình thường là điều rất khó khăn. Có rất nhiều thí dụ như sau: lúc đầu giám đốc đi đến đâu cũng đều nói ông ta đã tìm được người rất đáng tin cậy, nhưng sau khi gặp phải việc gì đó, lại nói người ấy không được, chẳng qua chỉ dựa vào đồng lương để ăn mà thôi.

Từ đó có thể thấy, người có thể trở thành cánh tay đắc lực của giám đốc, phải là người có tính cách hợp với giám đốc. Có rất nhiều người không được thể nghiệm được người khác sai bảo hoặc ra lệnh, luôn coi ông chủ là người đứng đầu thiên hạ, một việc bé động một tý là cáu gắt ầm lên, cho rằng người khác không để ý đến anh ta; tự cho rằng việc này phải để anh ta làm chủ, nếu như không được anh ta cho phép thì sinh ra bực bội. Ngoài ra, làm cánh tay phải của giám đốc, phải là người có thể nắm vững được những thay đổi tình cảm của giám đốc, nhưng giám đốc cũng có thể tự khống chế ở một mức độ nào đó, cùng nhường nhịn nhau, lúc đó mới có thể phối hợp tốt được.

Còn phải bồi dưỡng một người có thể phát huy sở trường của giám đốc làm cánh trái.

Điều kiện đầu tiên để trở thành cánh trái của giám đốc là có thể trợ giúp cho giám đốc khai phá lĩnh vực kinh doanh mà giám đốc tâm đắc nhất. Người làm cánh trái của giám đốc phải bù đắp sở đoản của giám đốc. Làm cánh trái của giám đốc phải phụ giúp giám đốc phát huy sở trường của giám đốc hoặc có thể làm việc thay giám đốc. Giám đốc nên giao mọi công việc nghiệp vụ hàng ngày cho anh ta làm, còn mình dành thời gian để suy nghĩ đến tương lai phát triển của Công ty. Vì vậy, người có thể trở thành cánh tay trái của giám đốc, tốt nhất là người có thể phát huy sở trường của giám đốc.

Vai trò của cánh tay phải và cánh tay trái hoàn toàn trái ngược nhau, nếu không làm tốt quan hệ giữa 2 người này thì rất khó hợp tác, nếu hợp tác tốt, có thể chung lưng góp sức với nhau. Nếu hợp tác không tốt, sẽ gây phiền hà cho nhau. Nếu như người làm cánh tay trái cho rằng cánh tay phải mạnh hơn mình rồi bài xích lẫn nhau, như vậy sẽ không chung sống với nhau tốt được. Người làm cánh tay trái của giám đốc nên có thái độ khiêm tốn, ủng hộ người làm cánh tay phải, như vậy công việc mới tiến hành suôn sẻ được.

THÔNG QUA VIỆC RA LỆNH ĐỂ HIỂU ĐƯỢC TIỀM NĂNG CỦA NGƯỜI CÁN BỘ ỨNG CỬ.

Với người cán bộ ứng cử, giám đốc nên tự mình ra lệnh. Thông qua đó để có thể hiểu được tiềm năng của cán bộ ứng cử (dự tuyển). Ban đầu một số giám đốc cho rằng không có ai có tài nổi bật, về sau trái lại họ thể hiện tài năng đột xuất. Ngược lại, có một vài người lúc đầu cứ tưởng rằng họ là những người rất ưu tú, nhưng chỉ mới qua vài lần khảo nghiệm, lại cảm thấy họ không được như tưởng tượng. Qua đó có thể thấy, giám đốc nên thận trọng khi chọn người ứng cử.

Thông qua việc thi hành mệnh lệnh, chắc chắn sẽ xuất hiện người có tiềm lực, bộc lộ tài năng. Những người như vậy, đâu chỉ có một. Khi hạ lệnh cho họ, những người này sẽ có nhiều cơ hội giao lưu với giám đốc hơn. Thông qua việc cùng nhau tiếp xúc như vậy, nhờ ảnh hưởng của giám đốc, người này trưởng thành lúc nào không biết. Điều quan trọng nhất khi bồi dưỡng con người là năng lực ảnh hưởng của nhân cách, năng lực ảnh hưởng này càng lớn thì thì hiệu suất thành công của việc bồi dưỡng con người càng cao.

Tiêu chuẩn đầu tiên của người cán bộ ứng cử là trung thực.

Người ứng cử của giám đốc, xét về chức vụ, là người gánh vác trách nhiệm quan trọng trong công ty. Tiêu chuẩn để lựa chọn đề bạt là gì? Tiêu chuẩn này hoàn toàn khác nhau dựa vào tình hình khác nhau của các công ty và những cách nghĩ khác nhau của giám đốc. Nhưng nói chung vẫn lấy "trung thực" là tiêu chuẩn hàng đầu.

Giám đốc một công ty nọ cùng một lúc bồi dưỡng 2 người làm người thay thế mình sau này và để họ cạnh tranh với nhau. Anh A trẻ tuổi, đầu óc nhạy bén, cho rằng mình có khả năng thay thé giám đốc. Bản thân anh ta cũng ý thức được điều này, vì thế anh ta luôn luôn thể hiện mình là người sẽ thay thế giám đốc.

Anh B không có được đầu óc thông minh nhạy bén, nhưng lại rất trung thực. Anh ta luôn bảo vệ lợi ích cho anh A, từ cách ăn nói hàng ngày của anh ta có thể biết được anh ta cũng cho rằng người thay thế giám đốc là anh A. Nhưng điều không ai ngờ tới, giám đốc chọn người thay thế là anh B chứ không phải anh A. Thật ra, khi lựa chọn A hay B, giám đốc đã phải rất đau đầu suy nghĩ, ông ta cho rằng, nếu chọn A, công ty sẽ tiến hành cải cách kinh doanh với những bước đi mạnh mẽ, cũng sẽ xảy ra nhiều thay đổi không ngờ tới, nhưng nếu gặp thất bại, kết quả cũng rất đau đớn. Nếu chọn B, anh ta là người chín chắn, công ty sẽ không phát triển nhanh, nhưng cũng không thất bại trong kinh doanh.

Giám đốc vô cùng buồn rầu khi phải quyết định việc này. Giám đốc nghĩ rằng, sau khi ông ta chết đi, e rằng anh A sẽ không đến viếng, còn anh B sẽ lãnh đạo công ty theo những pháp quy đã đề ra. Vì thế, cuối cùng quyết định chọn B. Qua thí dụ trên, ta thấy vị giám đốc này rất chú trọng nguyên tắc "trung thực".

HÃY CHO CẤP DƯỚI MỘT KHÔNG GIAN PHÁT HUY SÁNG TẠO

Khi cấp dưới cảm thấy đau khổ vì không có cách nào đối phó với một vấn đề nào đó, là một người giám đốc với kinh nghiệm của mình không thể không giúp họ một vài phương pháp. Nhưng, nhiều khi tình hình lúc ban đầu đã ở trong tình trạng "lợn lành chữa thành lợn què". Cấp trên mặc dù muốn truyền đạt cho cấp dưới bằng cách ôn hoà, nhưng ngữ khí đều mang tính mệnh lệnh, cấp dưới bề ngoài có thể tiếp thu, nhưng "khẩu phục, tâm bất phục". Vì vậy, điểm này cần phải đặc biệt chú ý. Phải biết rằng, khi cấp dưới đang buồn phiền vì không biết làm thế nào, nếu cấp trên nhân lúc này đứng bên cạnh can thiệp vào, với cấp dưới, điều này có nghĩa là không tín nhiệm họ.

Trong tình huống này, không mất gì mà chúng ta không nói với cấp dưới: "nếu là tôi, tôi sẽ làm như thế này... còn anh?" với cách làm tương tự như vậy nhằm chỉ đạo cấp dưới, nhưng có thể giữ được lập trường của mình, cũng có thể truyền đạt ý kiến xuống cấp dưới một cách tự nhiên. Như vậy, cấp trên đã đạt được mục đích thuyết phục.

Nếu như cứ cứng nhắc theo quy định để buộc cấp dưới phải làm theo cách của mình, thì cấp dưới ngoài việc phục tùng ra, chẳng còn gì để mà nói nữa.

Tiếp theo đó, với cấp dưới, chỉ cần phục tùng chỉ thị của cấp trên, về cơ bản, bản thân không phải suy nghĩ nhiều đau đầu, trái lại rất thoải mái, tại sao lại không làm như vậy?

Nhưng, trên thực tế, cấp trên trực tiếp biểu thị phương pháp của mình, cuối cùng không có cách nào để cho cấp dưới thật sự học được kỹ xảo thực tế trong công tác.

Nếu cấp trên có thể nêu ra nhiều cách, để cấp dưới tự mình có cơ hội suy nghĩ thêm, cấp dưới một mặt cho rằng cấp trên đã nể mặt mình, mặt khác nâng cao sự tin tưởng của cấp trên.

Ngoài ra, khi chỉ đạo công việc, có lúc cũng cần phải thay đổi một chút phương pháp và ngữ khí nói chuyện. Thí dụ có thể nhấn mạnh: trước hết phải xem xét lập trường đối lập, để đối phương hiểu được lợi ích của chúng ta cũng là lợi ích của họ. Chỉ đạo công việc như vậy sẽ bỏ ít công sức mà được việc lớn, tại sao lại không làm như vậy?

Mọi người đều biết, giảng bài và diễn thuyết là 2 việc hoàn toàn khác nhau. Giảng bài ở đại học, nhiệm vụ chính là truyền thụ tri thức, chỉ cần có tri thức, ai ai cũng có thể đứng trên bục giảng. Nhưng diễn thuyết lại không như vậy, để tư tưởng của mình kết nối được với người nghe, phải tạo ra kích thích. Hay nói một cách khác, có nghĩa là châm một ngọn lửa lên trái tim ham muốn học hỏi của họ".

"Nói chuyện và phát biểu ý kiến" không hề khó khăn, nhưng để đối phương hiểu được mới là việc khó. Có nghĩa là, muốn đối phương dỏng tai nghe không khó mà để đối phương phải suy nghĩ, động não mới là việc khó. Khi dạy dỗ người khác, phải phân rõ ranh giới khác nhau giữa 2 cái đó, mới có thể đạt được hiệu quả như đã đề ra.

Khi cấp dưới có phần sai sót, cấp trên không có cách nào phân định rõ 2 điều trên, sẽ dùng tri thức hiểu biết của mình để nói với họ. Thí dụ chỉ ra cho họ thấy, nguyên nhân của sự sai sót đó ở một lúc nào đó, ở đâu đó xảy ra chuyện này, mà để gây ra ảnh hưởng như vậy, nên chúng ta phải làm như thế này. Như vậy đã biến thành diễn giảng. Tuy lời nói đã lọt vào đầu óc đối phương, nhưng lại không phải là cái thứ mà đối phương cần đến, nên không thể hấp thụ được, thậm chí dễ dàng quên đi.

Vì vậy, tốt nhất nên chỉ ra những thiếu sót của họ, nhưng tạm thời không cần chỉ đạo nên làm như thế nào để đối phương có dịp tự suy nghĩ. Nhưng khi đối phương có thể tự suy nghĩ, nhưng lại không có cách nào làm được, tự nhiên họ sẽ hỏi: "Chỗ này nên làm thế

nào?". Nếu lúc này lại có được ý kiến xác đáng, mới là phương pháp chỉ đạo sát với thực tế nhất.

Để nâng cao hiệu quả công tác, rất nhiều người với tư cách là cấp trên, thường mong muốn truyền đạt tri thức cho cấp dưới bằng những cách đơn giản nhất mà không để cho cấp trên tự suy nghĩ, tìm tòi. Làm như vậy sẽ không thể nào bồi dưỡng được cấp dưới ưu tú. Đây là một điều cấp trên cần phải cảnh giác.

Giám đốc nghiệp vụ một Công ty máy tính họ Trần, được cử đi công tác nước ngoài 10 ngày. Lúc bình thường ông Trần làm việc rất cẩn thận, bất cứ việc gì cũng tự mình ra lệnh và nhất nhất đều nghiệm thu thành quả. Tuy dưới ông ta có vài người giúp việc, nhưng ông ta không bao giờ giao cho họ làm những công việc có tính trách nhiệm, vì ông ta cho rằng "họ làm việc không có năng suất, hiệu quả".

Chính vì như vậy, rất khó tưởng tượng nổi công ty sẽ xảy ra những chuyện gì khi ông ta vắng mặt ở công ty 10 ngày này.

Vì vậy, cấp trên nên chỉ ra những quyết định đại khái về nghiệp vụ công tác, còn những chi tiết khác thì giao cho người phụ trách giải quyết, đây là một cơ hội để người phụ trách phát huy năng lực, hơn thế nữa họ hiểu những chi tiết công việc còn hơn cả cấp trên.

Nhưng, có lúc những công việc mà sau khi chúng ta và người phụ trách quyết định, khi đã bắt đầu có tiến triển, cấp trên của họ lại bất ngờ đứng ra can thiệp.

Kết quả, tất cả lại phải đợi sau khi cấp trên quyết định, công việc mới có thể tiến hành được.Tuy ông ta miệng nói phải giao quyền hạn cho cấp dưới, nhưng trên thực tế, quyền quyết định vẫn nằm trong tay ông ta.

Trong Công ty, hầu như mọi chuyện cấp dưới đều không thể tự quyết định, không có cảm giác hài lòng khi tham gia kế hoạch. Trong con mắt người khác, chẳng qua họ chỉ là "vai phụ" mà thôi.

Công việc vốn tràn đầy hứng thú, nói đến khí thế làm việc, người lãnh đạo phải có trách nhiệm rất lớn.

Người quản lý chịu áp lực trên đây, hơn nữa lại bị ép đến cơ sở, khí thế làm việc của Công ty sẽ rất buồn chán.

Thật ra, nếu người quản lý chịu khó, nỗ lực thì sẽ có thể rất vui vẻ hoàn thành công việc. Thí dụ:

- Có được nguyên lý cạnh tranh.
- Mỗi một người biết rất rõ kết quả phán đoán của mình và cho đánh giá.
- Cố gắng tạo ra một môi trường có thể kích thích thể nghiệm.

PHONG CHỨC PHẢI NẮM VỮNG LÝ THUYẾT HUYỀN BÍ

Có một câu chuyện ngụ ngôn: một người điều khiển xe ngựa, vì muốn cho ngựa của mình chạy nhanh hơn nữa nên đã buộc bó cỏ ở phía trước xe, vừa vặn cách mõm ngựa có nửa thước. Để có được bó cỏ non trước mắt, con ngựa liều mình lao mình về phía trước, nhưng mặc dù đã hết sức cố gắng, nhưng bó cỏ non kia vẫn cách mõm ngựa một cự ly như cũ. Chính vì thế, "xem ra thì rất gần, nhưng đi thì lại rất xa". Kết quả, bó cỏ vẫn là bó cỏ, còn chú ngựa lại không phải là chú ngựa dồi dào tinh thần. Đương nhiên, câu chuyện ngụ ngôn này nói cũng có phần hơi quá đáng.

Sau khi kéo hàng xong, người điều khiển xe ngựa hoàn toàn có thể không do dự quẳng bó cỏ non đã úa vàng xuống chân ngựa, thoả sức vui mừng hưởng thụ thành quả lao động của mình. Vì cỏ non khắp mặt đất đâu đâu cũng có, không phải quý như vàng. Nhưng trên quan trường thì lại "cháo thì ít mà sư thì nhiều", quan vị có hạn nên không thể tuỳ tiện cho ai cũng được, hơn thế nữa, nếu như phong đến Thái giám rồi, "quan" tự nhiên cũng sẽ mất giá, mất đi sức hấp dẫn.

Những năm đầu thời Nam Tống, đứng trước sự ào ạt xâm nhập của người Kim Triều, lúc đó có các danh tướng Lưu Quang Thế, Trương Tuấn..., chỉ biết tránh địch lẩn trốn mà không dám chống trả. Một mặt vì họ bị bệnh nhũn xương bẩm sinh, mặt khác, cũng vì họ đã là quan to rồi, vị trí được trọng vọng, họ cho rằng, nếu có lập được công lớn thì cũng chẳng được cất nhắc lên chức cao hơn nữa. Họ bèn giữ yên hiện trạng, những lợi ích quốc gia, lợi ích dân tộc, cũng chẳng là cái gì trong con mắt của họ.

Lúc đó, Nhạc Phi làm quan chưa lâu, tuy đã bộc lộ tài năng, cuối cùng vẫn không có được danh vọng và địa vị quá lớn. Chỉ có Nhạc Phi và người Kim chiến đấu với nhau. Lúc đó có một người tên là Quận Khâu, dâng sớ lên triều đình, kén chọn Nhạc Phi, tờ sớ dâng lên triều đình rất hay "những tướng lớn ngày nay, đều đã có cuộc sống phú quý vinh hoa đầy đủ rồi, họ không muốn giúp việc triều đình nữa, thậm chí còn có người nắm cả quân mạnh để khống chế triều đình, họ rất hống hách lộng quyền, những người như vậy làm sao có thể trọng dụng tiếp được?"

"Điều khiển (chế ngự) những người này, cũng giống như những người chăn nuôi, săn bắt chim ưng, lúc nó đói, nó sẽ tự đi săn bắt động vật, khi no rồi nó bay đi mất. Cũng giống như các tướng lĩnh ngày nay, chưa đi săn đã được người khác cho ăn cơm no rượu say rồi, vì thế, khi cử họ đi ra trận, họ đều quay đầu bỏ chạy".

"Còn Nhạc Phi thì lại không như vậy, tuy có nhiều quân, nhưng tước vị của ông ta thấp kém, triều đình vẫn chưa hề ban cho ông ta chút ân sủng đặc biệt, là một ông quan cấp thấp, sống lặng lẽ âm thầm, cũng giống như con chim đực bị đói chuẩn bị bay lên cao. Nếu như để ông ta có cơ hội lập một công trạng gì đó, sau đó thưởng cho ông ta một chức quan nào đó, hoàn thành một công việc gì đó, cho ông ta một vinh dự, cũng giống như đi săn, bắt được một con thỏ, bèn nuôi một con chuột, bắt được một con cáo, liền nuôi một con gia súc. Điều

khiển (chế ngự) ông ta bằng thủ đoạn này, khiến ông ta không hài lòng, luôn có ý định tham công cầu chiến (thích đi đánh nhau để lập công) như vậy, ông ta sẽ lại một lần nữa lập công cho đất nước".

Con người Quận Khâu này coi Nhạc Phi là người tham công cầu lợi, thật ra đây là một sự hiểu sai lệch và cố ý hạ thấp người anh hùng dân tộc vĩ đại.

Nhưng, trong sự lựa chọn, ông ta đã rõ ràng đề cập đến 2 thủ đoạn phong:

- Một là, chia quá trình phong quan, không thể một bước mà làm xong được. Phong quan cũng giống như trao đổi hàng hoá, lập công nhỏ thì phong chức quan bé, lập công lớn thì phong chức quan to; phải đặc biệt kéo dài quá trình phong quan, khiến cho những ông quan trong triều sẽ không có cảm giác thoả mãn, như vậy họ mới có động lực lập công. Phương pháp phong quan nhanh như tên lửa không thể chấp nhận được.
- Hai là, phong quan không chỉ một bước làm xong được ngay, hơn thế nữa tốt nhất mãi không nên đến cùng. Khi đã làm quan to rồi thì ý chí lập công tiến thủ liền uể oải, rệu rã ngay; một khi đã được làm quan rồi, không chỉ mất đi ý chí tiến thủ, mà còn có thể sinh ra dã tâm. Nhìn lại lịch sử, những người đã làm quan rồi, như Vương Mãng, Tào Tháo, Tư Mã Chiêu v.v… cuối cùng đều trở thành kẻ tiếm quyền.

Tham công cầu lợi, vẫn là nhược điểm của bản tính con người, chỉ có hiểu rõ được điểm này đồng thời lợi dụng nó mới có thể thật sự nắm vững lý thuyết huyền hoặc của việc phong quan tấn tước.

KHÉO SỬ DỤNG SỞ ĐOẢN CỦA CẤP DƯỚI

Trong đơn vị hành chính sự nghiệp hiện nay, những người lãnh đạo cũng phải giáo dục nhằm vào cấp dưới có cá tính, có tài hoa. Nhất là vào giai đoạn mở đầu sự nghiệp, phải chú ý tới những phương pháp bồi dưỡng nhân tài khác nhau. Phải có một sự tính toán đầy đủ thực chất của vấn đề và tình thế lúc đó của mình, như vậy, người lãnh đạo sẽ lựa chọn ra được các phương pháp linh hoạt khi giải quyết vấn đề. Tôn trọng cấp dưới, hiểu rõ được ưu điểm, nhược điểm của cấp dưới, thậm chí để tôn trọng cấp dưới cũng cần phải có một sự hy sinh nhất định, như thế cấp dưới sẽ dốc toàn bộ sức lực và tâm trí ra để phục vụ lãnh đạo.

Một người phụ trách cao cấp của một Công ty cơ khí thương nghiệp nước Mỹ, trong công việc có sai sót nghiêm trọng đã làm tổn thất 10 triệu đô la Mỹ. Vì việc này, rất nhiều người đã kiến nghị lên Chủ tịch Hội đồng quản trị yêu cầu khai trừ, cách chức ông ta, Chủ tịch Hội đồng quản trị cho rằng những thất bại nhất thời không sao tránh khỏi, nếu để ông ta có cơ hội tiếp tục làm việc thì trí tiến thủ và tài năng của ông ta có khả năng vượt qua được cả những người bình thường chưa hề bị vấp váp thất bại. Vấp váp thất bại là chất xúc tác tốt nhất đối với người có chí tiến thủ.

Ngày hôm sau, Chủ tịch Hội đồng quản trị cho gọi người gây nên tổn thất to lớn lên phòng làm việc, thông báo anh ta được điều động sang cương vị quan trọng như trước đây.

Người phụ trách này vô cùng kinh ngạc, hỏi lại: "vì sao không khai trừ tôi?" Chủ tịch Hội đồng quản trị nói: "Nếu tôi làm như vậy, có khác nào tôi mất trắng 10 triệu đô la học phí trên con người anh?". Về sau, người phụ trách này đã có những cống hiến ưu việt cho công ty này bằng trí tuệ và nghị lực phi thường của mình.

Phải thận trọng khi xử lý những sai lầm của cấp dưới. Biện pháp sử lý của rất nhiều người lãnh đạo là trách mắng thậm tệ, khiến cấp dưới buồn phiền đau khổ khi ra khỏi nơi làm việc. Thậm chí, trong lòng họ còn có ý định trả thù, như vậy sẽ chẳng giải quyết được vấn đề gì. Dù thế nào thì khuyết điểm sai phạm đã xảy ra rồi, tổn thất đã là hiện thực, điều mà người lãnh đạo nên làm là làm sao cố gắng giảm thiểu tổn thất do sai phạm gây ra và tìm biện pháp không để tái diễn. Sai lầm nên là hòn đá lát đường trên con đường đi lên.

Người lãnh đạo có trái tim khoan dung, rộng lượng, chân thành, có tầm nhìn xa rất thông hiểu phương pháp sử dụng, điều khiển nhân tài. Công việc của họ lấy con người làm chính, cùng với việc kiếm tiền, điều họ chú trọng hơn là tự thân phát triển. Họ biết căn cứ vào nhân tài khác nhau để có phương pháp khác nhau, còn biết xem xét tình hình để điều chỉnh nguyên tắc làm việc của mình.

Vì vậy, nên có thái độ thiện chí để nói chuyện với người mắc sai lầm, động viên, cổ vũ họ nhìn nhận xem xét vấn đề theo quan điểm tích cực. Giống như Chủ tịch Hội đồng quản trị của Công ty cơ khí thương nghiệp, thông qua việc tha thứ cho những sai lầm và tổn thất của cấp dưới, bảo vệ lòng tự trọng của cấp dưới, cổ vũ động viên chí tiến thủ của họ, để họ không chán nản, nhụt khí vì những sai lầm và thất bại do họ gây ra. Sự cổ vũ động viên của lãnh đạo sẽ chuyển hoá thành động lực mạnh mẽ, phát huy tài trí thông minh của cấp dưới với mức độ lớn nhất.

Khi dùng người, đứng trước một người hiểu rất ít về mọi mặt và tương đối giỏi một mặt nào đó, người lãnh đạo có khi lại dùng người có giỏi một mặt nào đó. Có nghĩa là đòi hỏi nhân tài phải toàn diện về một mặt công tác nào đó, các mặt khác đều không kém lắm hoặc người tài giỏi một mặt, người lãnh đạo có thể vứt bỏ "toàn" (toàn diện) mà cầu "thiên một mặt". Có thể có một vài người lãnh đạo cho rằng, dùng nhân tài giỏi một mặt có mạo hiểm lắm không? nhỡ ra trong công tác xảy ra những chuyện bất trắc thì người giỏi một mặt không có cách nào ứng phó được. Nhưng nếu người tài giỏi một mặt nào đó được dùng đúng chỗ thì họ có thể làm nên những thành tích mà người bình thường khác khó có thể làm được.

Trong xí nghiệp hiện đại, nhiều nhà lãnh đạo đã biết dùng sở đoản của cấp dưới. Nghe nói có một xưởng trưởng đã làm như sau, ông ta bố trí người có tính cẩn thận, tỷ mỷ làm công tác giám sát an toàn; bố trí người có tính nết nóng vội, hiếu thắng làm đội trưởng thanh niên xung kích, bố trí người hay bới lông tìm vết làm nhân viên quản lý chất lượng; để người hay đưa chuyện nhỏ to làm bộ trưởng bộ tuyên truyền; để những người có tính so đo từng ly từng tý tham gia công tác quản lý tài chính... Kết quả, công xưởng này từ chỗ tiêu cực chuyển sang tích cực, mọi người dều mang hết công sức của mình ra làm việc, hiệu quả tăng lên gấp bội.

CHE CHỞ CẦN THIẾT CHO CẤP DƯỚI

Khi chim ưng lượn lờ trên bầu trời, chúng ta nhìn thấy gà mẹ đang kiếm ăn trên đồng cỏ vội vàng gọi đàn con lại và ấp ủ lũ con dưới đôi cánh ấm áp.

Đúng ra, cấp trên cũng nên làm như vậy với cấp dưới của mình.

Tục ngữ có câu: "đứng hóng mát dưới tán cây to là tốt nhất", nếu như bạn có thể cho cấp dưới một chỗ hóng mát tốt, thì cấp dưới sẽ "báo hiếu" bạn vì bạn đã cho họ một ân huệ.

Trong con mắt của người lãnh đạo, bạn là "người cầm đầu", khuyết điểm của cấp dưới cũng là khuyết điểm của bạn, thấp nhất bạn cũng mắc khuyết điểm quản lý cấp dưới không chặt hoặc dùng người không đúng.

Vì thế, cấp dưới mắc vạ lây, yêu cầu bạn kiểm thảo họ, nếu như hoàn toàn là do sơ xuất của bản thân cấp dưới, bạn có thể gọi anh ta đến trước mặt, bình tĩnh phân tích toàn bộ sự việc, nói cho anh biết sai ở chỗ nào, cuối cùng nói lại tôn chỉ của bạn: mỗi một người cấp dưới phải làm việc hết mình và bình tĩnh giải quyết công việc xảy ra, song bạn mãi mãi phải là chỗ dựa của họ.

Nếu cấp dưới phạm sai lầm, bạn cũng có trách nhiệm gián tiếp, khi mời bạn một mình gặp cấp dưới, để làm rõ sự việc, chứ không bắt bạn nhận lỗi mà là cùng nhau thảo luận, bàn bạc nguyên nhân hậu quả của sai lầm và động viên cấp dưới từ nay về sau hãy cùng bạn bàn bạc kỹ càng hơn nữa.

Cho dù nguyên nhân hình thành như thế nào, cũng không nên cáu giận với cấp dưới, nhất là trước đám đông. Bạn tôn trọng đối phương, cấp dưới mới càng thấy áy náy, càng mạnh dạn nhìn thẳng vào vấn đề, tránh những vướng mắc với bạn từ nay trở đi.

Vẫn chưa hết, trước mặt cấp trên của bạn, chỉ lo đùn đẩy trách nhiệm, làm như vậy, càng làm cho cấp trên không có thiện cảm. Bạn cần phải có phong độ của người lãnh đạo cùng cấp dưới thừa nhận sai lầm khuyết điểm. Mặt khác, cho dù có những lời thị phi của những kẻ khác, bạn vẫn đứng về cấp dưới, thay cấp dưới chống đỡ.

Nhưng, chống đỡ cũng không thể không có nguyên tắc, thí dụ:

-Một khách hàng tố cáo với bạn, một cấp dưới của bạn rất vô lễ, lại không có tinh thần trách nhiệm, nhắc anh ta, anh ta không chịu tiếp thu. Việc bạn phải làm là, thay cấp dưới xin lỗi khách hàng "xin lỗi, có thể anh ta quá vô tâm, mọi ngày anh ta không như vậy. Tôi hứa lần sau không để xảy ra như vậy nữa, xin ông (bà) thứ lỗi cho". Cấp dưới làm việc không tốt, bạn cũng phải chịu một phần trách nhiệm.

Khách hàng đã bớt tức giận, nhưng việc vẫn chưa giải quyết xong, bạn phải ra tay giải quyết. Tuy nhiên, lập tức tìm cấp dưới trách mắng một trận là một việc không hay, mà

trước hết bạn nên bình tĩnh tìm hiểu sự việc đã. Thí dụ, cấp dưới bình thường có thái độ đó với khách hàng hay không? Cách xử sự như vậy có qua loa tuỳ tiện hay không?

Nếu như đáp án của bạn là câu phủ định, thì sẽ có 2 khả năng xảy ra, một là, khách hàng sừng sừng sộ sộ, hai là cấp dưới vô tình gặp chuyện. Bạn nên nhắc nhở cấp dưới một chút, nhắc cấp dưới chú ý tình cảm thất thường, hoặc là lờ đi cho xong việc như không có việc gì lớn xảy ra.

Ngược lại, nếu sự việc đúng như thực, có nghĩa là cấp dưới thường xuyên có lỗi với khách, bạn phải tìm cấp dưới nói chuyện. Nói với anh ta rằng, có khách hàng tố cáo thái độ làm việc của anh ta và bạn đã thay anh ta xin lỗi khách hàng rồi, đồng thời bạn nên dạy dỗ anh ta thêm, nhắc anh ta ghi nhớ "Công việc là hàng đầu, khách hàng cũng là số một"

HÃY CHO NHÂN TÀI MỘT CƠ HỘI THỂ HIỆN MÌNH

Ngạn ngữ có câu rằng: "tầu hoả chạy nhanh được, đều phải nhờ vào đầu tầu. Vì vậy, việc chọn đầu tầu là một việc vô cùng quan trọng. Việc đề bạt, cất nhắc một số người có năng lực đúng lúc, không chỉ có lợi cho sự phát triển của ngành đó, đơn vị đó, mà còn sử dụng được những cấp dưới mới được đề bạt, qua đó tìm hiểu tình hình tư tưởng của những người cấp dưới khác, đồng thời dựa vào đó làm tốt công tác với cấp dưới có mục đích rõ ràng.

Câu chuyện người sáng lập công ty điện tử Mashusita-Nhật bản nổi tiếng thế giới tên là Mashusita Cô Lôsuke đã đề bạt Yama Shita Toshihitô làm Tổng giám đốc là một câu chuyện sinh động. Yama Shita Toshihitô nguyên là một người làm thuê thông thường, khi được đề bạt làm giám đốc chi nhánh Mashusita, ông ta chỉ mới 39 tuổi, về sau lại được tiến cử vào hội đồng quản trị của Công ty. Ông ta có thành tích nổi bật trong quản lý kinh doanh và kèm theo nhiều tài năng xuất chúng khác, mặt khác lại nhìn nhận đúng mâu thuẫn trong nội bộ công ty, lại có ý chí kiên quyết trong cải cách. Mashusita phát hiện tài cán của ông ta, cho rằng ông ta là nhân tài kiệt xuất không thể kiếm được trong gia tộc Mashusita, trong công ty ông cũng là "tướng tài" ưu tú nhất. Thế rồi, bất kể xuất thân trong tầng lớp nào, Mashusita Côlôsuke gạt bỏ mọi dư luận, bảo vệ ý kiến chủ trương của mình, phá lệ cũ để sử dụng Yama Shita Toshihitô. Năm 1977, khi đời còn dài, sức còn khoẻ Yama Shita Toshihitô từ vị trí thứ 5 trong hội đồng quản trị đã vượt qua những bậc đàn anh khác, trực tiếp được đề bạt là Tổng giám đốc. Sau khi được làm Tổng giám đốc, ông cũng có phong độ của Mashusita Côlôsuke, ông đã trọng dụng nhân tài, tự mình đề bạt 22 người có con mắt chiến lược, tài năng xuất chúng, thế là chỉ trong vài năm ngắn ngủi, tầng lớp lãnh đạo quản lý kinh doanh của công ty điện tử Mashusita đã lớn mạnh lên rất nhiều. Nhân tài là sức sống và sinh mệnh của xí nghiệp. Năm thứ 2 sau khi Yama Shita Toshihito làm tổng giám đốc (năm 1978) tình hình kinh doanh của công ty này từ việc kinh doanh "thủ thế" nay đã nhanh chóng chuyển sang thế tấn công tích cực. Năm 1983, tổng lợi nhuận của công ty này đã đạt tới 189 tỷ 110 triệu yên Nhật, tăng gấp đôi so với con số 97 tỷ 880 triệu yên năm 1977 khi ông mới nhận chức.

Năm 1984, cấp trên lệnh cho nhà máy giấy Thạch Gia Trang, tỉnh Hà Bắc phải có lãi 17 vạn nhân dân tệ (NDT), lãnh đạo nhà máy cho rằng có khó khăn nên đến tận tháng 3 vẫn chưa nhận kế hoạch.

Lúc đó, Mã Thắng Lợi là trưởng phòng cung tiêu mới nhận chức đã dũng cảm nhận kế hoạch này, bảo đảm năm đó sẽ lãi 70 vạn NDT, năm 1985 đạt 100 vạn NDT, năm 1986 đạt 120 vạn NDT.

Được lãnh đạo thành phố ủng hộ và giúp đỡ, Mã Thắng Lợi đã thiết lập tình trạng bao thầu quân lệnh. Bắt đầu từ ngày 1-5 trở đi, năm đó lợi nhuận đạt 280 vạn NDT.

Bí quyết thành công của Mã Thắng Lợi ở đâu? chủ yếu dựa vào 2 điều, một là lựa chọn nhân tài xác đáng và mạnh dạn trọng dụng nhân tài; hai là nắm vững thời cơ, dựa theo chiều hướng khách quan mà đi lên.

Trong bao thầu kinh doanh, người bao thầu đương nhiên rất quan trọng, nhưng nếu chỉ dựa vào hữu dũng vô mưu rất khó có được thành công. Còn phải có lớp người kế cận đắc lực cùng tham gia mới có thể giành được thắng lợi, chính vì vậy, "chọn người" là một việc cực kỳ quan trọng.

Trong "tổ chức nội các" của Mã Thắng Lợi có tất cả 14 người, trong đó có 4 người là kỹ sư, 8 người là nhà quản lý kinh doanh, tuổi bình quân của họ là 45.

Phân xưởng sản xuất giấy vệ sinh có một người tốt nghiệp trung cấp chuyên nhiệp vào đầu những năm 60, vì thành phần xuất thân không tốt và lại hay thắc mắc, nên chưa được trọng dụng, chức danh chỉ là kỹ sư giúp việc. Mã Thắng Lợi đã cất nhắc anh ta lên làm quản đốc phân xưởng. Quả nhiên, anh ta đã phát huy được ưu thế tri thức của mình, đã bằng nhiều biện pháp khoa học giải quyết vấn đề giấy vệ sinh xuất khẩu siêu trọng mà nhiều năm qua vẫn chưa giải quyết nổi, khiến trọng lượng mỗi cuộn giấy vệ sinh giảm được khoảng 10gr, đạt được tiêu huẩn đề ra, chỉ riêng việc này đã tiết kiệm cho nhà máy hơn 27 vạn NDT.

Có một nữ kỹ sư quả cảm, lại chịu khó đào sâu suy nghĩ, được đề bạt làm trưởng phòng kỹ thuật. Chị ta mạnh dạn thí nghiệm, đã dùng bông phế liệu với giá rẻ, nguồn dồi dào để thay thế cho những sợi len ngắn làm nguyên liệu, hạ giá thành mỗi tấn giấy còn 600 NDT, mỗi năm có thể tiết kiệm chi tiêu khoảng 66 vạn NDT.

Những thí dụ trên đây cho thấy, hễ là người lãnh đạo muốn làm tốt công việc của mình, trong việc đối xử với nhân tài phải biết dùng người theo khả năng, đồng thời đặt họ ở vị trí quan trọng, như vậy mới giành được thắng lợi; ngược lại chắc chắn sẽ vấp váp và thất bại.

BÍ QUYẾT LÃNH ĐẠO CỦA NGƯỜI NGOÀI NGHỀ VỚI NGƯỜI TRONG NGHỀ

Còn nhớ trong một cuốn tiểu thuyết "nếu ngày mai đến", của nhà văn Mỹ có mô tả một đoạn đặc sắc - một nữ chủ nhân Talayli đang đi du lịch trên một chiếc xe và gặp 2 đại sư cờ quốc tế, hai người này thay nhau mời nữ chủ nhân kia đánh cờ. Talayli suy nghĩ một lát và không hề do dự, nhận lời ngay, hơn thế nữa còn cùng một lúc đánh với cả 2 người. Điều kiện để được tiền là - thành tích của 2 bên đánh cờ là hoà cờ hoặc một bên thắng, một bên thua, không thể để 2 bên cùng thua. Khi cả 2 vị đại sư và những người có mặt chứng kiến tại đó không thể tưởng tượng nổi, Tatayli dựa vào sự thông minh và trí tuệ của mình đã thắng cờ một cách vừa ý thoả lòng. Mọi người đặt câu hỏi, vì sao Tatayli lại thành công như vậy? rất đơn giản, cùng một lúc đánh cờ với 2 người, khi một người đi xong nước cờ thứ nhất, Tatayli không vội vã ứng phó ngay mà coi nước cờ ấy là bước đi đầu tiên của mình và xuống cờ với một người khác! đợi sau khi người này ứng phó xong, lập tức dùng cách ứng phó này để đáp lại người kia, đồng thời ngồi đợi sự đáp lại của anh ta, cứ lặp đi lặp lại cho đến khi kết thúc cuộc đấu. Ở đây, thực tế Tatayli chỉ là người lãnh trách nhiệm truyền cờ (dẫn cờ) còn người đánh cờ thật sự là 2 vị đại sư nọ. Bất kể 2 bên thắng thua như thế nào, người thắng cờ mãi mãi vẫn là Tatayli.

Mặc dù chỉ là một đoạn mô tả văn học, tính thật giả của nó cũng không thể nào khảo chứng được, nhưng từ câu chuyện trên đây chúng ta cũng có thể rút ra được một vài điều bổ ích. Về nghệ thuật đánh cờ, cơ bản Tatayli không thể nào sánh vai với họ được, nếu đơn độc đấu cờ với từng người, thì phần thua cầm chắc trong tay. Nhưng Tatayli đã khéo lợi dụng thân phận đặc thù và địa vị của mình để cùng một lúc đấu cờ với cả 2 người, không để lộ khả năng của mình, còn 2 vị đại sư lại không hề một chút mảy may nghĩ mình gặp phải một cao thủ ngang sức ngang tài. Ở đây, Tatayli không dựa vào nghệ thuật đánh cờ mà dựa vào trí tuệ của mình để chiến thắng trong cuộc "đọ sức" đặc biệt này.

Trong xã hội ngày nay, khi mà tri thức không ngừng đổi mới, trong những xí nghiệp có trình độ chuyên môn hoá ngày càng cao, càng sâu sắc, là một nhân viên quản lý của xí nghiệp, nhất là người lãnh đạo cao cấp, không thể nắm vững và thông thạo mọi tri thức chuyên môn. Thậm chí có thể nói, họ không thể hiểu hết phần lớn những công việc cụ thể. Nhưng, là người lãnh đạo phải luôn luôn đối mặt với những nhân viên chuyên nghiệp tinh thông một nghiệp vụ nào đó. Nếu thật sự tỏ ra không hề hiểu biết gì về nghiệp vụ, không thể nào chỉ đạo được công việc của cấp dưới, lâu dần, cấp dưới sẽ cho rằng bạn là người không có trình độ, hình tượng của bạn cũng nhạt dần trong trái tim của họ, uy tín của bạn cũng bị giảm, chắc chắn sẽ không có lợi cho việc quản lý của bạn.

Phải tránh trường hợp này như thế nào? bBạn nên bắt đầu từ những việc sau:

1- Tăng cường học tập, bổ sung kiến thức cho mình

Phải hiểu tương đối toàn diện tình hình của xí nghiệp mình, cố gắng thông thạo công việc của một số ngành chủ yếu. Chỉ có như vậy, mới có thể tránh việc "người ngoài nghề lãnh đạo người trong nghề", tạo uy tín cho người lãnh đạo.

2- Giỏi quy nạp để chỉ huy

Làm một người lãnh đạo, phải nắm được chắc nguyên tắc, các công tác cụ thể của cấp dưới, hết sức tránh can thiệp vào các tình tiết cụ thể, vụn vặt, tiến hành chỉ đạo lý luận trên cơ sở thực tiễn. Như vậy, vừa có thể phát huy hết tính năng động chủ quan của cấp dưới, lại vừa có thể tránh sa vào những việc không đâu vào đâu trong công tác chỉ huy điều hành, để rồi bản thân mình bộc lộ những khiếm khuyết trong nghiệp vụ, thậm chí còn làm trò cười cho thiên hạ, "tốn sức mà việc vẫn không xong".

3- Tập trung sở trường của mọi người để giúp ích cho mình.

Khi cấp dưới xin ý kiến chỉ đạo về một việc gì đó, mà việc này quả thật bạn lại không nắm vững cho lắm, nên không thể có được những phán quyết chính xác, lúc này bạn không ngại gì tập hợp một hoặc vài cấp dưới của mình lại nêu vấn đề này ra để họ cùng bàn bạc. Sau đó bạn sẽ tổng kết, quy nạp những kết luận này, để có được những kết luận tương đối toàn diện. Như vậy, bạn vừa có thể ngăn chặn được ức đoán chủ quan, lại tránh được những bối rối, lúng túng khác.

PHƯƠNG PHÁP GIAO QUYỀN

Giao quyền có nghĩa là giao một số công việc trong phần việc của mình cho cấp dưới làm. Bản thân hành vi giao quyền được tạo nên bởi 3 yếu tố:1- Cắt cử công việc:

Trong quá trình trao quyền, việc cắt cử công việc từ xưa đến nay vẫn được người quản lý coi trọng nhất. Nhưng khi cắt cử công việc, nói chung người quản lý thường chỉ làm trong phạm vi công việc và tính chất công việc mà cấp dưới đã biết được, chứ không thể làm cho cấp dưới hiểu được hiệu quả công việc mà anh ta yêu cầu. Điểm này được xem là một điểm dở nhất trong quá trình quản lý, vì một khi cấp dưới không hiểu được hết thành quả công việc mà người quản lý mong muốn có được, thì thành quả công việc của họ chắc chắn sẽ không đạt yêu cầu, cho dù có vượt qua được yêu cầu thì xét về quan điểm vận dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, vật chất thì cả 2 đều không tốt. Tiếp theo đó, tuyệt nhiên không phải mọi công việc trong phần việc của người quản lý đều có thể giao cho cấp dưới làm. Thí dụ, việc xác lập mục tiêu, nghiên cứu vạch ra chính sách. Công tác sát hạch kiểm tra và khen thưởng nhân viên v.v… đều những việc không thể thiếu của người quản lý trong việc duy trì và điều hành xí nghiệp... Vì vậy, những việc này đòi hỏi người quản lý phải tự mình làm lấy chứ không thể nhờ đến tay người khác làm hộ.

1- Trao quyền lực

Cùng với việc trao việc, người quản lý cũng phải trao quyền lực cần thiết để cấp dưới thực hiện công việc của mình. Đây chính là nguồn gốc của 2 chữ "trao quyền", quyền lực mà đơn vị chủ quản trao cho nên vừa đủ để có thể hoàn thành công việc được giao, nếu như quyền lực được giao vượt quá nhu cầu công việc cần phải làm sẽ dẫn đến việc cấp dưới lạm dụng quyền lực.

Dựa vào cách xem xét của nhà quản lý học ngày nay, quyền lực được giao, dù lớn hay nhỏ có thể chia thành 6 cấp độ sau đây:

- Xem xét kỹ vấn đề, nói lại với người quản lý mọi tình hình có liên quan, người quản lý sẽ tự mình ra quyết sách.
- Xem xét kỹ vấn đề, để người quản lý hiểu được các đường đi nước bước với những ý kiến trái ngược nhau, đồng thời tìm ra được con đường hay nhất trong số đó để người quản lý chọn lọc.
- Xem xét kỹ vấn đề, để người quản lý biết được bạn muốn làm như thế nào, không nên có bất kỳ hành động nào trước khi người lãnh đạo đồng ý.
- Xem xét kỹ vấn đề, để người quản lý biết được bạn muốn làm như thế nào, chỉ trừ khi người lãnh đạo tỏ ra không đồng ý, nếu không bạn cứ làm theo cách suy nghĩ của mình.
- Bạn có thể ra tay hành động, nhưng khi xong việc nên để cho người lãnh đạo biết những việc bạn đã làm.
- Bạn có thể ra tay hành động, nhưng không cần thiết phải liên hệ thêm với người quản lý nữa.

Sáu cấp độ trên đây, quyền lực được giao ở cấp độ đầu tiên là nhỏ nhất, nhưng nhiệm vụ mà họ phải làm thì lại tương đối nhẹ nhàng. Quyền hạn ở cấp độ thứ sáu tuy rất lớn dễ khiến cấp dưới có thể độc đoán chuyên quyền, lộng hành, song cũng không loại trừ khả năng người quản lý sau khi trao quyền sẽ phải theo dõi, uốn nắn hoặc có thể thu lại.

2- Sáng tạo trách nhiệm

Sau khi đã giao việc và giao quyền, người quản lý vẫn phải chịu toàn bộ trách nhiệm với những công việc mà cấp dưới đang làm. Điều này có nghĩa là, khi cấp dưới không có cách nào làm tốt công việc được giao, người quản lý phải thừa nhận hậu quả này của họ, và thiếu sót của người trước có thể coi là thiếu sót của của người sau. Nhưng, có một số nhà quản lý khi cấp dưới không làm tốt công việc được giao thì lại muốn đùn đẩy trách nhiệm lên cấp dưới, cách làm này rõ ràng không đúng đắn. Mỗi một người quản lý nên có thái độ như sau: "Quyền lực vốn có thể trao cho được, nhưng trách nhiệm trái lại không thể đổ cho người khác". Mặt khác, để bảo đảm chắc chắn cho công việc được giao hoàn thành thuận lợi, khi giao quyền, người quản lý phải quy định trách nhiệm hoàn thành công việc cho cấp dưới được giao quyền lực. Nếu như cấp dưới không thể hoàn thành tốt đẹp nhiệm vụ được giao thì người quản lý giao quyền lực cứ bám lấy anh ta mà hỏi.

Giao quyền không chỉ giúp người quản lý vượt qua những sai lầm về thời gian, hơn thế nữa nó cũng là một bài huấn luyện tại chức "vừa làm vừa học" cho cấp dưới, thông qua kiểu huấn luyện tại chức này, cảm giác phụ thuộc và cảm giác thoả mãn của cấp dưới vì thế mà được nâng cao, người quản lý đều có thể hiểu rõ được mặt tốt của việc giao quyền, nhưng họ lại phần nhiều coi giao quyền là việc đáng gờm, bởi các nguyên nhân sau:

- Lo sợ cấp dưới làm hỏng việc.
- Lo sợ cấp dưới có biểu hiện làm việc quá tốt.
- Lo sợ mất khả năng điều khiển cấp dưới.

- Không muốn bỏ đi công việc thoải mái.
- Tìm không được cấp dưới phù hợp để giao quyền.

Xét về góc độ quản lý học, với 5 lý do trên đây đều khó có thể thành lập, thứ tự phân tích sẽ như sau:

- Người quản lý lo sợ cấp dưới làm hỏng việc, trong lòng thật sự lo sợ e rằng không phải bản thân cấp dưới mà lo sợ bị liên luỵ vì cấp dưới làm hỏng việc. Loại người quản lý này một mặt thiếu lòng tin vào cấp dưới, mặt khác lại không muốn chịu lỗi vì cấp dưới, cho nên họ giống như đang làm trò hề độc diễn. Cố nhiên, cấp dưới khó tránh khỏi sai lầm, khuyết điểm, nhưng nếu người quản lý có thể huấn luyện và bồi dưỡng cho họ thích đáng thì ít có khả năng mắc phải sai lầm nữa.
- Không thể phủ nhận, có một số người quản lý chỉ vì lo lắng cấp dưới tài năng quá bộc lộ, hoặc "có tiếng tăm lớn" nên không giao quyền cho họ. Nhưng xét từ một góc độ khác, cấp dưới làm việc tốt, có thể phản ánh cách lãnh đạo hay và cách dùng người giỏi của người quản lý, do vậy công lao của người quản lý không thể không nhắc tới.
- Chỉ có người quản lý có năng lực lãnh đạo kém mới mất đi quyền lãnh đạo sau khi giao quyền lực. Khi giao quyền, có một vài vị quản lý đã hoạch định rõ phạm vi giao quyền tương xứng với trách nhiệm quyền hạn, đồng thời còn quy định chế độ theo dõi, làm như vậy sẽ không sợ mất đi quyền lãnh đạo của mình.
- Theo quán tính hoặc sức ỳ, có rất nhiều người quản lý thường không muốn trao quyền làm việc dễ dàng cho cấp dưới nắm. Ngoài ra, có rất nhiều người lãnh đạo dựa vào lý do "thà mình làm còn đỡ hơn phải mất thời giờ chỉ đạo cấp dưới làm" để từ chối việc giao quyền. Hai khiếm khuyết giống nhau của 2 người quản lý là cả họ cùng để lãng phí thời gian và sức lực có hạn của mình vào việc đáng lẽ ra họ không cần phải để ý tới, mà những công việc đáng ra họ phải giải quyết thì lại không được chú ý.
- "Không tìm được cấp dưới phù hợp để giao quyền"?. Đây chỉ là cái cớ thường được một số người quản lý vin vào để không chịu giao quyền, bất kỳ cấp dưới nào, cũng đều có mềm dẻo ở mức độ nào đó, vì thế đều có thể dùng quyền lực để nhào nặn. Nếu thật sự tìm không ra một cấp dưới để có thể trao quyền, thì đây là lỗi của người quản lý, vì khi lựa chọn, bồi dưỡng và sát hạch nhân viên, họ đã làm không tốt, lẽ nào". Trong nước Thục lại không có đại tướng?" Từ những phân tích trên đây, có thể thấy, việc giao quyền cơ bản không phải là vấn đề "có thể hay không có thể" mà là vấn đề "muốn hay không muốn" mà thôi.

3- Yếu lĩnh giao quyền

Các yếu lĩnh dưới đây đáng để mỗi người lãnh đạo tham khảo:

- Trong phạm vi có thể được nên cố gắng giao việc cho cấp dưới làm.
- Người quản lý nên chuẩn bị về tâm lý và sẵn sàng nhận những sai sót mà cấp dưới có thể mắc phải.

- Sau khi giao quyền, người quản lý phải nhấn mạnh hiệu quả công việc với cấp dưới, chứ không nên so đo từng tý biện pháp làm việc của họ.
- Việc giao quyền nên tiến hành công khai.
- Người quản lý không nên bó gọn phạm vi giao quyền trong việc công mà nên mở rộng đến công việc đòi hỏi vận dụng đầu óc, tâm trí.
- Người quản lý nên hết sức ủng hộ những biện pháp mà người được giao quyền đề ra và cần gánh vác trách nhiệm cần thiết cho họ.
- Trừ khi đã được hợp đồng trước, nếu không, người quản lý không nên giao công việc của 2 người hoặc 2 người trở lên cùng làm cho một người độc lập làm.
- Người quản lý tránh giao quyền trùng lặp.
- Người quản lý nên giao quyền từ đơn giản đến phức tạp.
- Khi người được giao quyền có điều gì nghi ngờ, vướng mắc, người quản lý không nên chỉ nói với biện pháp giải quyết mà còn phải giúp họ tìm ra biện pháp giải quyết.
- Người quản lý không nên nuông chiều hành vi "chống lại giao quyền" của người được giao quyền - có nghĩa là cho phép người được giao quyền trước khi làm xong công việc, trả lại công việc được giao.
- Sau khi đã giao quyền, người quản lý phải có những động tác theo dõi cần thiết đối với người được giao quyền.

BA CÁCH ĐỀ PHÒNG CẤP DƯỚI "VƯỢT QUYỀN"

Có 3 tình huống khác nhau khi cấp dưới "vượt quyền": một là, do phạm vi chức trách không rõ ràng, hoặc chỉ viết rõ trên giấy, nhưng trong thực tiễn lại mơ hồ, vì thế mà dẫn đến chuyện "vượt quyền" một cách vô tình, tự giác; hai là, do lãnh đạo cấp trên có thành kiến, hoặc vì để tỏ tài năng cá nhân mà "vượt quyền" một cách cố ý, không chính đáng; ba là, "vượt quyền" trong tình huống bất thường. Người quản lý phải căn cứ vào tình hình "vượt quyền" khác nhau để có được những cách ngăn chặn khác nhau.

1- Xác định rõ ràng phạm vi chức trách:

Quyền lợi luôn phù hợp với chức vụ, trách nhiệm. Chức vụ là chức vị nhất định của nhân viên quản lý và chức năng trách nhiệm được nảy sinh từ đó, là hậu quả mà người thi hành quyền lực cần phải gánh vác. Chức vụ cao bao nhiêu thì quyền lực lớn bấy nhiêu, trách nhiệm cũng lớn bấy nhiêu. Sự thống nhất giữa chức vụ, quyền hành, trách nhiệm là một nguyên tắc quan trọng của công tác lãnh đạo. Do vậy, chỉ có thống nhất được chức vụ, trách nhiệm, quyền hành, thật sự khắc phục được hiện tượng có trách nhiệm nhưng không có chức vụ, không có quyền hành, có chức vụ, có quyền hành, không có trách nhiệm, có chức vụ nhưng không có quyền hành, không có trách nhiệm, không có chức vụ, không có trách nhiệm nhưng lại có quyền, chỉ có như vậy mới ngăn chặn được hiện tượng "vượt quyền".

Vì vậy, phải làm rõ phạm vi trách nhiệm, nghiên cứu một vài biện pháp, đề ra những quy định cụ thể, căn cứ vào kinh nghiệm đã có để định vị, định nhân, định trách, định tiêu, định quyền (xác định vị trí, xác định người, quy định chức trách, quy định mục tiêu, quy

định quyền hạn). Ngoài việc phân công quy định các quyết sách, chỉ huy, tổ chức, quản lý thông thường ra, còn phải xác định rõ các vấn đề không bình thường có thể xảy ra do ai chịu trách nhiệm giải quyết. Đề phòng hiện tượng lơ mơ không rõ ràng như khi xuất hiện một số vấn đề và những vụ việc tạm thời xảy ra,ai quản cũng được, ai không quản cũng được.

2- Tiến hành quản lý một cấp, giáo dục một cấp

Ngoài việc phải xác định rõ chức vụ, quyền hạn, trách nhiệm của cấp dưới ra, còn phải tiến hành giáo dục nguyên tắc phân cấp lãnh đạo. Phân cấp lãnh đạo có nghĩa là phân tầng lãnh đạo, đây là yêu cầu khách quan của sự vật phát triển, bất cứ sự vật nào đều là một hệ thống nhưng tồn tại, đều có kết cấu tầng thứ của nó, nó thay đổi phát triển đều có quy luật, sự vận hành giữa các hệ thống có hiệu quả hay không mang tính quyết định tầng thứ, mối liên hệ công năng của nhiều hệ thống của cùng một tầng thứ đều được tiến hành tự chủ giữa các cấp hệ thống. Chỉ có khi xảy ra sự cố, phát sinh mâu thuẫn, xuất hiện không hài hoà mới đưa ra giải quyết hệ thống tầng thứ nhất. Đây chính là căn cứ lý luận của việc phân cấp lãnh đạo.

Dựa vào nguyên tắc này, cấp dưới phải cố gắng làm tốt công việc của tầng thứ của mình, chấp hành chỉ thị của cấp trên, chịu sự chỉ đạo và quản lý theo dõi của cấp trên, thường xuyên chủ động thỉnh thị hội báo công việc, tích cực sáng tạo hoàn thành mọi nhiệm vụ mà lãnh đạo cấp trên giao cho. Không thể thấy khó mà lui, cũng không thể cố chấp theo ý mình, tự tiện làm chủ.

3- Giúp cấp dưới giảm bớt khó khăn

Trên cơ sở quyết sách, lãnh đạo cấp trên cùng với việc bố trí nhiệm vụ, đề xuất yêu cầu cho cấp dưới, phải đi sâu vào cơ sở, tạo điều kiện cần thiết để cấp dưới hoàn thành nhiệm vụ. Cấp trên phải phục vụ cấp dưới, ủng hộ, cổ vũ động viên, giúp đỡ cấp dưới, quan tâm, yêu quý cấp dưới, giúp cấp dưới giảm bớt khó khăn, buồn phiền, kịp thời giải quyết những vấn đề mà trong công việc họ khó có thể giải quyết nổi. Như vậy, cũng có thể ngăn ngừa hoặc giảm thiểu hiện tượng "vượt cấp" xảy ra khi cấp dưới không kịp thỉnh thị, báo cáo.

PHƯƠNG KẾ LÃNH ĐẠO NGƯỜI KẾT HỢP GIỮA ÂN VÀ UY

Trong một đêm khuya giá lạnh, trên một con đường không mấy nhộn nhịp, sầm uất ở New York (Mỹ), hầu như đã không còn xe cộ qua lại. Lúc này có một người từ trong miệng đường ống ngầm trung tâm thành phố chui ra. Một người đi bộ bên đường rất hoài nghi, định đi tới để hỏi xem sao, vừa nhìn thấy, anh ta vội đứng sững lại, nhận ra người vừa chui ra khỏi đường ống ngầm chính là Phulado tiếng tăm lừng lẫy!

Thì ra Phulado xuống đường ống ngầm đó để thăm hỏi 2 công nhân nối đường ống.

Phulado được mọi người gọi thân mật là "bạn tốt của vạn người", ông luôn giữ được mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, cấp dưới, cố vấn, thậm chí cả với đối thủ cạnh tranh của mình, xí nghiệp có được con người giàu "tình người", sự nghiệp sẽ ăn nên làm ra và phát triển.

Là một người quản lý hành chính, phải giữ được uy nghiêm nhất định, lệnh ban ra là phải làm ngay.

Lý lẽ rất đơn giản, trong nghiệp vụ lãnh đạo và chỉ huy, không có sức đe doạ khiến đối phương và cấp dưới sợ hãi thì khó có thể khiến họ làm tốt chức trách, nhiệm vụ. Sẽ là rất hạn chế và không có tác dụng thúc đẩy công việc nếu chỉ với khuôn mặt dịu dàng hiền từ và chỉ dựa vào giọng nói nhẹ nhàng dễ nghe.

Uy nghiêm vẫn luôn là một loại khí chất của tầng lớp lãnh đạo.

Là một người lãnh đạo của xí nghiệp, phải luôn làm theo ý định của mình, phải luôn gắn bó với cấp dưới, hơn thế nữa người "giàu tình người" là cây cầu nối sự khơi thông tình cảm, nó có thể giúp cho cả trên, dưới tìm ra một điểm chung và về mặt tâm lý nó làm mạnh lên nhận thức chung này, từ đó có thể loại bỏ màng ngăn cách, rút ngắn khoảng cách.

Cấp trên "giàu tình người" phải là người đối xử tốt với cấp dưới.

Muốn để cho cấp dưới thành thực cảm phục, cấp trên phải kết hợp cả ân và uy.

Cái gọi là ân, đó là quan tâm đến đời sống của cấp dưới, không ngoài lời nói thân mật và sự đãi ngộ ưu ái, nhất là lời nói. Phải ghi nhớ lấy họ tên của cấp dưới, buổi sáng hàng ngày, khi gặp gỡ chào hỏi, nếu như sau khi chào hỏi thân mật xong, gọi tên cấp dưới, điểm thêm nụ cười thì người cấp dưới này ngày hôm đó chắc chắn làm việc sẽ năng suất hơn, anh ta cảm thấy cấp trên vẫn nhớ đến mình, mình cần phải làm tốt hơn nữa.

Cái gọi là uy, đó là phải có mệnh lệnh và phê bình. Nhất định phải chấp hành nghiêm chỉnh. Phải lấy uy nghiêm vốn có của cấp trên, để cấp dưới biết sự phán đoán của bạn là chính xác, phải chấp hành đầy đủ và nghiêm túc.

Uy nghiêm của cấp trên còn biểu hiện ở việc bố trí công tác và giao nhiệm vụ cho cấp dưới. Một mặt phải dám phóng tay để cấp dưới tự làm, không nên cái gì cũng ôm lấy; ngoài ra, sau khi đã giao nhiệm vụ, phải kiểm tra xem cấp dưới hoàn thành đến đâu.

Ân và uy hoà với nhau thành một ly coktai, hãy chạm cốc với cấp dưới của mình, như thế mới có thể chỉ huy tốt cấp dưới, phát huy tài năng của họ.

MƯỜI HAI PHÉP MẦU NHIỆM PHÁT HUY NHIỆT TÌNH CÔNG TÁC CỦA CẤP DƯỚI

Là một người quản lý thành công, phải giỏi phát huy nhiệt tình làm việc của cấp dưới, vậy làm thế nào để có thể phát huy nhiệt tình công tác của cấp dưới, bạn nên làm theo 12 điều sau đây.

1- Để 3 người làm công việc của 5 người.

Quản lý hợp lý nhất phải là: 3 người làm công việc của 5 người, lĩnh lương của 4 người. Đây là một đề toán học đơn giản nhất, ngay cả học sinh tiểu học đều có thể cho bạn biết đáp án chính xác. Nhưng điều này lại không đơn giản chút nào.

Những xí nghiệp thông thường, 5 người làm công việc của 5 người, khối lượng công việc của mọi người không nặng lắm, lương lĩnh hàng tháng cũng hợp với yêu cầu, công nhân làm việc không có khí thế; nhưng xí nghiệp quản lý kém một chút, 5 người làm công việc của 3 người, nhưng lĩnh lương của 4 người, như thế một mặt làm tổn thất nguồn vốn của công ty, mặt khác công nhân không vui vẻ khi phải làm việc 8 tiếng một ca nhưng lương bổng lại ít.

Vì vậy, nếu có thể quy hoạch cụ thể, phân loại công việc, phân loại cụ thể các chức danh, chức vụ, để 3 người có thể làm công việc của 5 người,thì lương của công nhân sẽ tăng nhiều lên, càng có tác dụng động viên, khuyến khích họ làm việc.

2- Kích thích điểm hưng phấn của công nhân

Một trong những phương thức hay nhất được công nhân hưởng ứng, là chỉ ra cho công nhân thấy được mục tiêu và phương hướng phấn đấu. Nếu bạn có thể kích thích điểm hưng phấn của mọi người, họ sẽ sống chết theo bạn. Dưới đây trình bày những thí dụ kích thích quần chúng trong hoàn cảnh rất khó khăn.

Vào những năm 30, trong một tổ chức tôn giáo tương đối nhỏ của nước Mỹ (đến năm 1977 họ đã có 21.600 tín đồ), thông qua việc xây dựng một toà nhà ở bang Mitshubishi để kích thích một điểm hưng phấn của tín đồ. Họ dung nạp trong cái gọi là "lễ đường" hàng nghìn người, toàn bộ tiền xây dựng đều do tín đồ đóng góp, nhưng lúc ấy nền kinh tế nước Mỹ đang trong tình trạng tiêu điều.

Nhưng, sau khi "lễ đường" được xây xong, các giáo phái đã sa sút, suy giảm. Nó thậm chí không thể giữ được mức độ tăng trưởng tự nhiên của mình? Vì sao lại như vậy? Vì khi "lễ đường" vừa được xây xong thì điểm hưng phấn của họ cũng tiêu tan, họ đã không có mục tiêu có thể nhìn thấy nữa để mà truy đuổi, người lãnh đạo giáo phái đã không thể xây dựng được một điểm hưng phấn mới có thể thực hiện cho người theo đuổi. Thuật lại thí dụ kích thích điểm hưng phấn phi thương mại này, có 2 nguyên nhân của nó. Trước hết, sau khi bạn đã đạt được mục tiêu kích thích được một điểm hưng phấn, bạn phải lập tức kích thích một điểm hưng phấn mới khác. Tiếp theo đó, mục tiêu phải là cái nhìn thấy được giống như "lễ đường". Mục tiêu vô hình quá trừu tượng và không rõ ràng, các thành viên bình thường đều nhìn nhưng không sao thấy được.

3- Tiền lương cao chưa chắc đã nâng cao được lòng hăng hái.

Có rất nhiều người quản lý cho rằng chỉ cần nâng cao mức lương, công nhân sẽ chăm chỉ làm việc, họ sẽ hăng hái làm việc hơn. Thật ra, sự đời lại không đơn giản như vậy.

Một nhà xã hội học cho biết, nhân tố khiến con người lao động hăng hái đó là nhân tố xúc tiến (thúc đẩy) và nhân tố bảo đảm. Cái đầu có tác dụng thúc đẩy, khiến con người nâng cao thành tích công tác; cái sau tuy không phát huy được tác dụng trực tiếp, nhưng nó có thể duy trì tinh thần và hiệu quả công tác, bảo đảm cho nhân tố thúc đẩy dễ phát huy tác dụng hơn. Quan hệ của 2 cái đó giống như nền móng và ngôi nhà.

Nhân tố bảo đảm là nền móng nó bao gồm bảo đảm đồng lương, bảo đảm sức lao động và điều kiện làm việc v.v... nếu những điều kiện trên kém, thì khát khao của công nhân cũng sẽ giảm sút nhanh chóng. Công nhân chăm chỉ làm việc gửi gắm hy vọng đãi ngộ sẽ được tăng cao, kết quả chưa chắc đã tốt. Khó khăn lắm với tăng được lương, xây dựng được nơi ở hoàn thiện, điều kiện làm việc dần được cải thiện, nhưng nhiệt tình làm việc của công nhân vẫn không được nâng lên. Đây chính là vì chỉ có nhân tố bảo đảm mà thiếu nhân tố thúc đẩy nên không phát huy được tác dụng.

Vì nhân tố bảo đảm chỉ là nền móng của ngôi nhà, phía trên vẫn còn phải có nhà, ngôi nhà này là nhân tố thúc đẩy.

Từ những điều trên đây có thể rút ra kết luận: lương thấp ảnh hưởng đến nhiệt tình hăng say làm việc, song việc tăng lương chưa chắc đã nâng cao được nhiệt tình. Cũng có thể nói, khi nhân tố bảo đảm đã đầy đủ thì nhân tố thúc đẩy sẽ phát huy tác dụng, những nhân tố làm công việc có nội dung, hoàn thành một công việc nào đó khiến mình trưởng thành... đều sẽ tạo nên nhiệt tình hăng hái.

4- Sáu phút biểu dương bốn phút phê bình

Phải thực sự làm một chức trách đáng có của người lãnh đạo, làm tốt thì biểu dương, làm không tốt thì phê bình. Việc gì đáng biểu dương thì mạnh dạn biểu dương ngay, cái gì đáng phê bình thì phê bình rõ ràng, vì nó là thước đo đánh giá hành vi làm việc của cấp trên đối với cấp dưới. Nếu cấp dưới làm việc xuất sắc mà lãnh đạo không để ý tới, làm việc không tốt lãnh đạo cũng không hề phản ứng, thì người loại người lãnh đạo ngây ngô kiểu ấy không thể nào dẫn dắt cấp dưới đi đến thành công được.

Còn vấn đề tỷ lệ giữa biểu dương và phê bình, có vẻ biểu dương càng nhiều càng tốt. Nếu tỷ lệ phê bình quá lớn, rất có khả năng dẫn đến không khí tiêu cực tràn lan, nhưng biểu dương một chiều, cấp dưới sẽ mềm yếu, có khi lại sinh ra hiểu lầm, cho rằng lãnh đạo phỉnh nịnh. Dùng phương pháp tâng bốc thổi phồng để thoả mãn tính háo danh của mọi người, lâu dần sẽ dẫn đến phản tác dụng.

Thông thường mọi người đều cho rằng 6 phút biểu dương, 4 phút phê bình, hiệu quả sẽ tốt hơn. Đương nhiên, ở đây còn phải xem xét đơn vị này có nhiều vấn đề hay không, mức

độ thành thục của mọi người như thế nào. Song biểu dương nhiều hơn phê bình vẫn được coi là một nguyên tắc tương đối lý tưởng.

5- Cùng cấp dưới chúc mừng thành công

Khi công việc đến một giai đoạn hoàn thành, phải làm thế nào để lợi dụng thời gian trước khi bắt đầu một công việc mới để cổ vũ động viên tinh thần mọi người, đây là một bài học để làm người lãnh đạo tốt.

Mỗi khi hoàn thành một kế hoạch hoặc một công việc, nhất định phải có cuộc họp tổng kết, trao đổi kinh nghiệm thành công, nêu ra những vấn đề cần chú ý. Cùng cấp dưới chúc mừng thành công, cùng nhau cổ vũ động viên là một việc làm không thể thiếu được. Làm như vậy không chỉ giúp cho cấp dưới làm những công việc sau này xuất sắc hơn, mà còn thông qua trao đổi kinh nghiệm, có thể tăng thêm tình cảm đồng cam cộng khổ, biến những vui mừng của thành công đã qua thành tính tích cực trong công tác sắp tới.

Không chỉ cổ vũ động viên khi một đơn vị hoàn thành một giai đoạn công tác, với công việc của cá nhân cũng nên làm như vậy. Thí dụ, khi uỷ thác cho một cấp dưới làm một công việc gì đó, hoặc khi anh ta chưa từng được thử thách công việc trong một giai đoạn, là một người lãnh đạo, nên gặp riêng anh ta một lần, đáng biểu dương thì nên biểu dương, để tăng thêm lòng tin giúp anh ta đón nhận những thách thức tiếp theo.

Muốn để cho cấp dưới có được lòng tin tràn trề, lợi dụng hết một công việc vừa mới kết thúc, khi mọi người còn đang xả hơi, đây là thời cơ rất mấu chốt.

6- Coi trọng ý kiến của người phản đối

Một nhà tâm lý học nổi tiếng đã làm một cuộc thực nghiệm thú vị với những ý kiến đa số và thiểu số. Ông đã chọn ra 8 sinh viên để làm thực nghiệm này. Trước hết để mọi người xem 3 sợi dây có độ dài ngắn khác nhau, sau đó cho họ xem một sợi dây, hỏi họ xem sợi dây này với 3 sợi dây kia có sợi nào dài bằng nhau? 7 trong số 8 người trên trước đó đã bàn bạc với nhau có đáp án nhất trí trả lời sai; một người khác lại không để anh ta được tham gia bàn bạc. Trong số sinh viên từng người trả lời: "tôi cho rằng dài như sợi dây này", để người không được tham gia bàn bạc trả lời cuối cùng. Bảy người đầu tiên đều phát ngôn theo đáp án sai đã bàn bạc. Liên tục thực nghiệm 18 lần khác nhau, kết quả cho thấy, người sinh viên chưa được tham gia bàn bạc có 12 lần có câu trả lời giống hoặc gần giống với 7 người khác.

Tuy ý kiến của phái đa số phản đối, dựa vào quan điểm của mình, số lần đề ra đáp án chính xác chỉ đạt 25%, thế thì, muốn chống lại phái đa số, phải thiểu số ít nhất phải có 2 người. Cái mà dễ ảnh hưởng đến con người không phải là "cái gì chính xác" mà là "cái gì chiếm đa số".

7- Làm mặt trời ấm áp

Trong ngụ ngôn Êđốp có một câu chuyện như sau: Mặt trời và gió bắc đánh cuộc với nhau, xem ai có thể để cho người đi đường cởi áo trước. Thế rồi mặt trời dùng ánh sáng ấm áp của mình nhẹ nhàng khiến mọi người phải cởi áo khoác; còn thổi như gió bắc, trái lại làm cho áo khoác của người đi đường quấn càng chặt hơn.

Câu chuyện mặt trời và gió bắc, cho chúng ta một đạo lý như sau: đối với cấp dưới phải giống như mặt trời, dùng ấm áp để cảm hoá họ, khiến họ tự giác cởi mở tấm lòng; nếu như thổi như gió bắc có nghĩa là cưỡng chế ép buộc, trái lại khiến mọi người trước sau phải cảnh giác với ông chủ.

Giữa con người với con người phải đối xử với nhau chân thành, giữa ông chủ và cấp dưới cũng phải giao lưu giữa trái tim và trái tim. Muốn hiểu được tấm lòng một con người, không phải chỉ đọc vài cuốn sách giáo khoa tâm lý học là có thể hiểu được. Học tâm lý học tất nhiên là điều cần thiết, nhưng như vậy cuối cùng cũng chỉ là những loại văn chương bề ngoài, mọi người chỉ có thể từ trong đó học tập một vài cách chung sống với người.

Do đó, muốn làm một ông chủ tốt, phải có một tấm lòng rộng lượng, con người sống chung với nhau, luôn phải có tấm lòng rộng mở, thành tâm thật bụng tiếp nhận người khác. Nếu như giữa 2 bên chờ đợi đối phương tỏ thái độ, thì đừng hy vọng sẽ có một ngày cùng hiểu nhau, cùng hợp tác với nhau. Giữa ông chủ và cấp dưới phải giữ quan hệ tốt, ông chủ trước hết hãy là một người có tấm lòng rộng lượng, chủ động tỏ thái độ tốt với cấp dưới, dùng tấm lòng thành của mình để đổi lấy sự chân thành của cấp dưới.

8- Không tiếc thời gian chỉ đạo cấp dưới

Với rất nhiều ông chủ, vứt bỏ việc thông qua tự mình làm việc để có được sự thoả mãn hài lòng là một việc làm rất khó khăn. Nhưng một người giám đốc giỏi không nên tự mình làm bất cứ việc gì mà nên để cấp dưới họ làm. Có một vài ông chủ thường lấy cớ nếu phải dạy cấp dưới làm thì thà mình tự làm còn nhanh hơn để từ chối bồi dưỡng cấp dưới, làm như vậy chỉ hạ thấp địa vị của họ và họ không thể gánh vác được trách nhiệm lớn hơn và nhiều hơn. Đây là việc làm lợi bất cập hại, nhất định phải chú ý khắc phục.

9- Hãy để cho cấp dưới tham gia vào quyết sách

Những người hay thắc mắc, khi mới tham gia vào tổ chức, không những không thắc mắc mà tự nhiên lại phấn chấn hẳn lên, rất nhiệt tình làm theo kế hoạch. Nếu kế hoạch đó do người khác vạch ra, chỉ để cho anh ta thực hiện, rất dễ dàng khiến anh ta nảy sinh ý thức thoát ly tổ chức. Nếu như không chỉ để anh ta thực hiện, mà còn để cho anh ta tham gia vào việc vạch kế hoạch, sẽ kích thích được nhiệt tình của anh ta, nâng cao hiệu quả sản xuất.

Thực nghiệm của một số chuyên gia cho thấy, bên tham gia vạch kế hoạch thường mang lại hiệu quả sản xuất và nhiệt tình làm việc cao hơn bên không được tham gia. Nếu như một mình vạch ra kế hoạch rồi coi cấp dưới như chân tay của mình để sai bảo, điều khiển, tuy mới bắt đầu thấy hiệu quả rất tốt, nhưng thực tế lại không được như vậy. Ít nhất, trong giai

đoạn hoàn thành kế hoạch, nên để cho cấp dưới cùng tham gia. Vì con người tương đối thích gia nhập bạn bè chứ không thích thoát ly bạn bè.

10- Giao cho cấp dưới nhiệm vụ chi tiết

Khi cấp dưới được huấn luyện đến một trình độ nhất định, nếu như cấp trên quyết định đại cương của bài học, thì có thể giao cho cấp dưới những chi tiết bản thảo. Điều này có lẽ mọi người đều biết cả, nhưng trên thực tế, có rất nhiều cấp trên chỉ chú ý chi tiết mà quên mất đại cương. Nếu điều kiện cho phép, cấp trên nên quan tâm một chút đến chi tiết, nhưng nhiệm vụ của cấp trên; là đề ra đại cương. Chỉ một mực chú ý chi tiết, sẽ làm cho cấp dưới suy sụp.

11- Trở thành mắt bão

Trung tâm của bão được gọi là mắt bão, bão lấy mắt bão làm trung tâm cuốn về phía trước, nó cuốn đi tất cả những gì có thể cuốn. Đây là một loại năng lượng tổng hợp cực lớn được phát huy tác dụng.

Kích thích lòng hăng hái của công nhân, tăng cường chỉ đạo dẫn dắt động cơ, xây dựng môi trường tràn đầy sức sống, trên thực tế đây là một loại khí chất. Muốn có được loại khí chất này, người lãnh đạo trước hết phải coi mình là hạt nhân vận động hết tốc độ, lấy cái đó lôi kéo mọi người, hình thành năng lượng cực lớn. Phương pháp này không khó, cho dù là người mới đảm nhận công tác lãnh đạo cũng vẫn có thể làm được. Con người lúc còn trẻ trung, tinh thần sức lực tràn đầy, sung mãn, nếu như nói anh ta chưa có đầy đủ kinh nghiệm, thì nên có đầy đủ "năng lượng", hơn nữa phải sử dụng hết loại tài sản này của mình.

Trước hết, đi làm buổi sáng, nên đi sớm hơn người khác một chút. Khi nhìn thấy có người đến, nên chào hỏi to một tiếng "chào buổi sáng". Khi làm việc phải có tinh thần dồi dào, dứt khoát, nhanh nhẹn. Cùng với việc phải cố gắng làm tốt, một công việc nào đó, còn phải xem xét cả những công việc phải làm tiếp theo, từ đó công việc sẽ tiến hành được liên tục không ngừng. Thời gian rỗi rãi, chủ động chào hỏi gặp gỡ cấp dưới, thường xuyên lắng nghe ý kiến của họ. Vận động liên tục không nghỉ như vậy là đặc quyền mà năm tháng ban cho mỗi người thanh niên, đợi đến khi tuổi cao sẽ cảm thấy trái tim còn khoẻ nhưng sức lực lại không còn nữa.

12- Căn cứ vào lý luận tầng thứ cần thiết để tiến hành quản lý

Thuyết tầng thứ của nhà tâm lý học nổi tiếng của nước Mỹ Masiterr, xét từ một góc độ nào đó đã dùng phương pháp khoa học và hệ thống để chỉnh lý thêm nhân tố động viên, cổ vũ. Theo quan điểm của ông ta thì động cơ của con người là một hệ ham muốn có thứ tự nhất định. Tầng thấp nhất của nó là "nhu cầu của sinh lý". Khi nhu cầu này bị đe doạ, nó sẽ có nhu cầu mạnh mẽ hơn bất cứ nhu cầu nào khác. Thí dụ, người đang bị đói chỉ nghĩ đến ăn.

Khi nhu cầu sinh lý được thoả mãn, sẽ nảy sinh ra "nhu cầu an toàn" ở tầng cao hơn. Đây là nhu cầu trước mắt bị nguy hiểm đi tìm sự bảo hộ cho mình. Khi hai nhu cầu trên đây được thoả mãn ở mức độ nào đó, "nhu cầu có tính xã hội" sẽ được coi trọng hơn. Muốn giao tiếp, muốn được người khác tôn trọng, thì khao khát đi tìm bạn bè thân thiết sẽ cao hơn.

Tầng lớp thứ tư là "nhu cầu tự mình được thực hiện". Đây là hy vọng được phát huy tiềm năng của mình, là nhu cầu khiến mình luôn luôn trưởng thành, nhu cầu tầng thứ càng cao thì tính quan trọng của nhu cầu tầng thấp sẽ giảm theo nó. Nhưng nếu đòi hỏi thượng tầng không được thoả mãn, thì sẽ bị lùi và tìm ngôi thứ tiếp theo. Con người là động vật có dục vọng (ham muốn) ai ai cũng có nhu cầu chưa được đáp ứng. Vì vậy, điều quan trọng là phát hiện nhu cầu của người trong xí nghiệp, cuối cùng ở trong tầng thứ nào và đề xuất được phương án nhằm trúng vào nhu cầu đó.

Muốn người có nhu cầu thứ tự cao được thoả mãn, phải có sách lược để họ thoả mãn "tự đòi hỏi" và" tự mình thực hiện nhu cầu". Có rất nhiều công ty áp dụng "chế độ quản lý mục tiêu", vì đó là chế độ quản lý tốt nhất thoả mãn được nhu cầu của nhân viên tầng thứ cao.

DÙNG CẠNH TRANH ĐỂ KÍCH THÍCH TÍNH TÍCH CỰC CỦA CÔNG NHÂN

Bạn đã bao giờ tham gia thi đấu thể thao? Cứ coi như bạn chưa bao giờ tham gia thì ít nhất bạn cũng từng biết qua.

Bất kể cuộc thi đấu thể thao đó mang tính chất và quy tắc như thế nào đều có ít nhất một đối thủ cạnh tranh. Cuộc cạnh tranh càng gay gắt càng thú vị. Phong trào mang tính cạnh tranh không phải là công việc, mà chỉ là trò chơi. Công việc khiến chúng ta mệt nhọc, phong trào thi đấu mang tính cạnh tranh trái lại mang đến cho chúng ta niềm vui, không mỏi mệt.

Ở đây có một bí quyết: chúng ta có thể biến một nhiệm vụ khó khăn nặng nề thành một trò chơi-mà không phải là công việc. Phương pháp mà bạn phải dùng đến là cạnh tranh. Trên thực tế, bất kỳ công việc nào đều có thể hoàn thành bằng phương thức cạnh tranh.

Các nhà khoa học cho chúng ta biết, áp lực có thể tạo ra 2 loại loại căng thẳng. Một loại là căng thẳng xấu, nó khiến chúng ta chịu không nổi và dẫn đến hành vi sai lầm; một loại khác là căng thẳng tốt, nó có thể tăng hiệu quả của hành vi.

Trong đại chiến thế giới lần thứ nhất, phi công Adison Raken John đã lập kỷ lục bắn rơi 26 máy bay địch và trở thành "anh hùng của anh hùng không quân". Một hôm, trung đội trưởng của anh bị chết trong chiến đấu, anh ta được thay làm trung đội trưởng trung đội hàng không 94 đóng tại Pháp.

Tổn thất trong chiến tranh vô cùng lớn. Điều càng tệ hại hơn là vì máy bay không được bảo dưỡng và kiểm tra tốt trước khi bay nên có rất nhiều phi công bị chết vì máy bay rơi khi chưa chiến đấu. Vì tìm không được máy bay của quân đội Mỹ, trung đội này khác hoàn toàn với trung đội không quân khác, họ dùng toàn là máy bay do Pháp chế tạo. Các phi công đều cho rằng trang bị của họ không tốt, vì thế mà tinh thần người lái giảm sút. Adison gánh vác trách nhiệm trung đội trưởng trong tình hình như vậy.

Sau này anh ta đã trình bày: "Việc đầu tiên, tôi triệu tập phi công lại và cho họ biết máy bay của chúng ta đang lái cũng giống như máy bay các trung đội khác trên mặt trận, bao gồm cả không quân của nước Pháp. Tôi hỏi họ, kỹ thuật của không quân nước Pháp có hơn chúng ta không? khi họ trả lời "Trung đội không quân số 94 có những không quân ưu tú nhất", tôi đã thách thức với họ, yêu cầu họ thi với trung đội máy bay chiến đấu khác. Tiêu chuẩn được, thua rất đơn giản, chỉ cần ghi nhớ số máy bay bắn rơi là được. Trung đội nào bắn rơi được nhiều máy bay là người chiến thắng.

"Về sau tôi lại triệu tập tất cả nhân viên hậu cần mặt đất lại và mở một cuộc họp. Tôi nhấn mạnh, nếu không có họ thì các phi công chỉ có thể chạy trên mặt đất. Tôi nói với họ, hiện nay trung đội chúng ta thi với các trung đội máy bay chiến đấu khác. Mặc dù họ cũng là một thành viên trong cuộc thi, tôi yêu cầu họ thi với các nhân viên hậu cần mặt đất của trung đội khác. Mục đích cuộc thi để xem máy bay của ai ít bị trục trặc nhất.

"Ngay từ lúc bắt đầu, tôi đã thấy được hiệu quả của cuộc thi... Khi mục tiêu là phải đánh đổ một vài người, mọi người sẽ làm việc cố gắng hơn- cho dù đấy là bạn của mình".

Không cần phải nói nhiều, trung đội số 94 dưới sự lãnh đạo của Adison đã trở thành trung đội máy bay chiến đấu tốt nhất của quân đội Mỹ trên chiến trường. Sau khi giải ngũ, anh ta đã vận dụng kỹ xảo đó và thành lập Công ty hàng không Phương Đông, đưa công ty này từ chỗ không có gì trở thành Công ty hàng không nước Mỹ tốt nhất lúc bấy giờ.

Nếu như bạn muốn lôi cuốn người khác đi theo mình, bạn đừng quên lợi dụng phương thức thi đua để biến công việc thành trò chơi. Họ sẽ vì thế mà theo bạn, hơn thế nữa sẽ khiến đoàn đội của các bạn trở thành người chiến thắng.

BIẾT KIỀM CHẾ

Bị thải hồi là một việc rất đau khổ, nhưng người có trách nhiệm thải hồi người cũng thấy khó chịu. Rất nhiều chủ quản sau khi thải hồi người, đều cảm thấy lo lắng, như mất đi một cái gì, thậm chí họ có cảm giác như có tội, cuối cùng việc thải hồi là thất bại của cả 2 phía.

Nếu như công nhân có biểu hiện thật sự quá kém thì không thể không thải hồi, trước khi quyết định, người chủ quản nên suy nghĩ: Mình đã cho anh ta đủ thời gian và cơ hội để cố gắng chưa? Mình đã đánh giá rõ ràng biểu hiện của anh ta chưa? Người công nhân này đã hiểu rõ yêu cầu của công ty đối với anh ta chưa?

Được, đã đến lúc chơi bài ngửa. Người chủ quản nên nói rõ nguyên nhân thải hồi, công nhân đó cuối cùng không hài lòng ở điểm nào? nhưng vẫn có thể thổ lộ bằng phương thức trực tiếp. Thí dụ, họ có thể nói: "Tôi biết anh đã rất cố gắng, nhưng công việc này rõ ràng không phù hợp với anh". Tiếp theo đó phải nói cho rõ công việc của anh ta đến hôm nào thì chấm dứt, khi nào thì phải làm thủ tục thôi việc? Tốt nhất không nên để đối phương ra đi trong ngày đó mà nên để anh ta có thời gian thu dọn đồ đạc, đồ dùng cá nhân, tạm biệt bạn bè, làm như vậy mới có tình người.

Việc lựa chọn địa điểm và thời gian thải hồi công nhân cũng rất quan trọng. Thời điểm giai đoạn cuối của một tuần, chọn lúc sắp tan ca để tuyên bố tin này, đối phương có thể tránh được những ánh mắt khác thường ở nơi làm việc.

Sau khi xử lý xong việc thải hồi, người chủ quản còn phải đối mặt với phản ứng của những công nhân khác. Con người luôn đồng tình với kẻ yếu, những công nhân khác rất khó lý giải được quyết định của người chủ quản, có người thậm chí còn cảm thấy bản thân mình mất cảm giác an toàn trong công việc hàng ngày. Lúc này, người chủ quản phải nói cho mọi người rõ lý do phải thải hồi người công nhân này, chỉ cần tiến hành thận trọng, kỹ càng, hợp lý trước khi đi đến quyết định thải hồi, thì khi giải thích trước công nhân mới hùng hồn, đầy lý lẽ thuyết phục.

Chủ động nói chuyện với người bạn tốt của người bị thải hồi, đây cũng là một phương pháp hay. Nói cho họ rõ bối cảnh của sự việc xảy ra, nếu cần thiết, tìm cách để anh ta yên tâm, không cần phải lo sợ mình có bị mất việc hay không. Bất kể các công nhân khác phản ứng hoặc bình luận quanh chuyện này như thế nào, người chủ quản đều phải cố gắng nghe và tìm hiểu.

Mỗi một người chủ quản dù sớm hay muộn đều lúng túng trước việc thải hồi công nhân, nhưng không thể vì nể nang mà bỏ qua những công nhân làm việc quá kém. Vì thải hồi công nhân đúng lúc, có tác dụng trực tiếp cổ vũ khí thế làm việc của bao người khác, họ sẽ thấy được công ty luôn coi trọng công việc là hàng đầu.

VII
PHƯƠNG THỨC CẠNH TRANH TRONG ĐÀM PHÁN

CHUẨN BỊ TRƯỚC KHI ĐÀM PHÁN

Hiệu quả tốt nhất của đàm phán là đạt được sự thoả thuận mà cả 2 bên đều hài lòng, nhưng kiểu kết cục "2 bên đều thắng" khó có thể đạt được. Vì có một số vấn đề nếu áp dụng theo phương án thoả hiệp lại không thích hợp, cho dù có một số vấn đề có thể làm như thế này nhưng vẫn có thể bị một nhóm người kịch liệt phản đối. Kết quả, chỉ có thể là đàm phán dẫn đến một bên được lợi, còn bên kia sẽ bị thiệt. Hay nói một cách khác, cái lợi mà một người hoặc một nhóm được hưởng được xây dựng trên cơ sở làm hại đến lợi ích của người khác. Trong trường hợp căng thẳng, do 2 bên không thể hoặc không muốn có một sự thoả hiệp bằng một hình thức nào đó thì việc đàm phán chỉ có thể đi đến bế tắc, thất bại. Khi xảy ra trường hợp này, nhanh chóng thoát thân là con đường thoát duy nhất, không nên ngồi đàm phán thêm làm gì vô ích, lãng phí thời gian. Sách lược dưới đây có thể sử dụng khi thuyết phục hoặc đàm phán với người khác.

Ai chuẩn bị đầy đủ, người ấy sẽ nắm quyền chủ động. Trước khi bắt tay vào bất kỳ cuộc đàm phán nào, phải nắm bắt rõ những việc có liên quan.

Trước hết phải xác định được khả năng của mình.

Bạn phải xác định trước giới hạn bạn có thể tiếp thu hoặc loại bỏ là gì.

Rất ít khi có trường hợp: bạn cần bao nhiêu, người khác cho bạn bấy nhiêu. Bạn trước hết phải xác định giới hạn nào mình có thể tiếp thu hoặc loại bỏ. Phải cố gắng suy nghĩ xem những mặt nào là vấn đề trung tâm bạn cần phải quan tâm nhất, những mặt nào là thứ yếu hoặc là những vấn đề không quan trọng. Trước khi đàm phán phải tự hỏi mình trước, đối kháng và chiến thắng một đối thủ có tính quyết định thì bản thân mình phải trả giá như thế nào để từ đó có một sự lựa chọn.

Làm rõ ý đồ chân thực của cấp trên, nhận rõ lối thoát của mình.

Khi cấp trên không hề quan tâm đến cảnh ngộ khó khăn của bạn, bạn cũng không thể toàn tâm bước vào tình thế đàm phán gay go, tiến thoái lưỡng nan, tiếp tục chống đỡ.

Trong một vài tình huống nào đó, trước khi bước vào hội nghị đàm phán, bạn phải cẩn thận kiểm tra lại một lần, xem cuối cùng cấp trên đòi hỏi vấn đề này như thế nào, mục đích

của cấp trên là gì, bạn có thể nói những gì và làm những gì... tất tật phải rõ ràng. Tôi tin rằng chẳng một ai lại muốn rơi vào tình thế bị động: do tham gia đàm phán, xử lý không đúng, mình bị nhiều người khiển trách và từ đó mất chỗ đứng chân. Khi cấp trên không hề quan tâm đến cảnh ngộ khó khăn của bạn, bạn cũng không thể toàn tâm bước vào tình thế đàm phán gay go tiến thoái lưỡng nan, tiếp tục chống đỡ.

VẬN DỤNG KHÉO DÙNG CHIẾN THUẬT KHUẤY ĐỘNG, THÚC ĐẨY

Không thể nhát gan sợ việc. Phải dám chủ động tấn công mạnh vào đối thủ đàm phán. Nếu như muốn thắng trong trận chiến đấu này, trước tiên bạn phải giành được sự ủng hộ của những công nhân bình thường. Trong chương trình nghị sự đàm phán, khi bạn phát hiện một vấn đề rất quan trọng của bên mình bị gác lại, nếu bạn tin chắc chắn đằng sau bạn có chỗ dựa vững chắc, hơn nữa chỉ cần cố gắng một chút, khả năng được thông qua rất lớn, thì bạn nên kiên định bắt tay vào chuẩn bị cho cuộc đấu tranh đàm phán trường kỳ gian khổ. Losta - người đã từng làm Cục trưởng giao thông thành phố New York, trong thời gian đương nhiệm, ông đã từng nhiều lần đàm phán với người khác, với những nguyên tắc đàm phán trên đây, ông luôn ủng hộ:

Nói chung, điều quan trọng nhất là, bạn phải hiểu rõ mục tiêu chủ yếu của mình là gì, rồi sau đó cố gắng theo đuổi mục tiêu đó. Không nên nhát gan sợ việc, phải dám chủ động tấn công mãnh liệt vào đối thủ cạnh tranh. Những người này không phải là đối thủ của cá nhân bạn mà là đối thủ của toàn bộ bộ máy mà bạn là người đại biểu, người duy nhất có quan hệ lợi hại đến lớp người lãnh đạo, chỉ có thể là người lãnh đạo kia. Những nhân viên làm việc bình thường chỉ quan tâm lương của mình cao hay thấp và có nhiều việc làm hay không... nếu bạn muốn thắng trong cuộc chiến đấu này, trước hết bạn phải được những người này ủng hộ. Nếu họ căn bản không muốn ủng hộ bạn, điều đó chắc chắn xuất phát từ sự phản đối trong lòng họ. Mỗi một ngành cơ sở đều có nhu cầu có được không gian tồn tại của mình, họ hy vọng mọi sự sắp xếp luôn giữ được ngăn nắp thứ tự. Không nên vì thế mà lo lắng bạn không được người khác hoan nghênh, vì còn có rất nhều việc vẫn còn cơ hội ngồi lại với nhau cùng thương lượng. Bạn có thể cùng họ đàm phán, đương nhiên không phải việc gì cũng có thể đàm phán được. Vì vậy, bạn còn phải liên tục kêu gọi. Người không dám kêu gọi thường là những người mang lợi ích của công chúng và lợi ích của cá nhân họ làm vật hy sinh. Trong đơn vị, những người đề xuất nhiều ý kiến hoặc dị nghị thường là những người rất có ảnh hưởng, ở đâu có họ, ở đó sẽ có ý kiến phản đối của họ. Bạn nên cố gắng phấn đấu để trở thành nhân vật ưu tú như vậy.

VẬN DỤNG SÁCH LƯỢC ĐÀM PHÁN THEO KIỂU MỘT HAY MỘT NHÀ BUÔN

Kiểu dũng sỹ thường xem ngoại giao như là một loại chiến tranh có người thắng, kẻ thua. Kiểu nhà buôn thì lại coi ngoại giao là một thủ đoạn cả 2 đều thắng để đạt được

thương mại hoà bình. Muốn bỏ đi các kiểu đàm phán hoặc mặc cả giá trong công việc là một việc rất khó khăn. Với một số người, trừ khi bạn đáp ứng được điều kiện của họ, nếu không bạn không thể nào đi đến thoả hiệp với họ. Trong cuộc sống hiện thực có nhiều người lại không như vậy, nhưng muốn có được bất kỳ thoả thuận nào với họ, việc mặc cả là khó tránh khỏi. Vì vậy, trong giai đoạn đầu của đàm phán, giá phải nâng cao lên một chút, sau đó trong quá trình đàm phán có một sự nhượng bộ vừa phải, cấp trên và cấp dưới của họ cho rằng họ vẫn giành được nhiều lợi ích. Còn đối với bạn, bạn cũng có thể thông báo thật với cấp trên và cấp dưới hoặc đồng liêu của bạn, nhưng trên thực tế, trong quá trình đàm phán, bạn thu được nhiều hơn thế.

Hamson từng chia con người thành 2 loại: một loại là "chiến sỹ anh dũng", một loại là "chủ cửa hàng". Ông ta viết: "loại đầu coi ngoại giao là chiến tranh với hình thức khác; còn loại sau coi ngoại giao là một thủ đoạn để đạt tới thương mại hoà bình". Đàm phán với dũng sỹ thường là hình thức đối kháng, người thắng sẽ được tất cả. Nếu như bạn xác định chắc chắn bản thân mình có thể hoàn toàn gánh vác nổi công việc khó khăn gian khổ này, hơn nữa trong tình thế gấp gáp, không thể trốn tránh được, thì cũng không ngại gì mà không xem xét đến việc dùng hình thức một mất một còn để đón nhận thách thức đàm phán; một loại khác đàm phán với "chủ cửa hàng", hầu như có thể hoàn thành được nhờ vào hình thức giao dịch 2 bên thoả hiệp nhượng bộ. Lúc này, nên cân nhắc tính toán lại xem trong lần giao dịch này cái mình thu được có giá trị không.

HẠN CHẾ CUỘC ĐÀM PHÁN TRONG PHẠM VI ĐỐI PHƯƠNG CÓ THỂ CHẤP NHẬN ĐƯỢC

Phải dũng cảm đón nhận thách thức, đón nhận thử thách và chịu được áp lực. Phải biết được rằng, đối phương đang ngồi trước mặt bạn lúc nào cũng tìm nhược điểm của bạn, cũng giống như bạn đang đi tìm nhược điểm của họ. Nếu như bạn không dễ dàng thay đổi lập trường, người ngồi đối diện với bạn sẽ có nhiều cách phỏng đoán và giả thiết, đề xuất những kết quả hoặc kiến nghị có thể. Trước việc này, bạn nên có bảo lưu, không nên vội vàng làm bất cứ việc gì.

Với đối phương đàm phán, một trong những nội dung bạn cần tìm hiểu là, tìm hiểu nội dung cụ thể họ đề xuất trong đàm phán. Không nên đề xuất với họ những yêu cầu và điều kiện mà lúc đó họ không có quyền quyết định, điều này không có ý nghĩa, trừ khi vì một lý do nào đó, bạn căn bản không muốn đi đến thoả thuận, nên mới gây khó cho đối phương.

Loren Hariman đã kể lại một việc xảy ra khi ông ta gánh trách nhiệm là người cao nhất nước Mỹ trong đàm phán thương mại:

Khi tôi ngồi trên ghế bắt đầu đàm phán, việc đầu tiên tôi làm là nói với người châu Âu: "chúng tôi không có ý phá bỏ chính sách nông nghiệp chung (CAP) trước đây đã thoả thuận được, nhưng, tôi muốn được nhìn thấy các bạn từ bỏ chính sách này đi. Nó là một chính sách đáng sợ, tôi biết các bạn cũng vui lòng từ bỏ nó. Tôi biết, xét từ góc độ chính trị, các bạn không thể vứt bỏ dễ dàng như vậy, vì thế, yêu cầu do tôi đề xuất là hoàn toàn vô nghĩa.

Nhưng tôi có thể hứa với các bạn rằng, mặc dù chính sách này xấu như vậy, mặc dù các bạn rất mong muốn thoát khỏi sự ràng buộc của nó, chúng tôi cũng không muốn ngay bây giờ yêu cầu các bạn chấm dứt chính sách nông nghiệp chung, vì rất sớm các bạn đã có sự lựa chọn thực tế hơn. Nếu ngay bây giờ chấm dứt CAP, nông dân nước Pháp sẽ ăn (hơn) các bạn". Điều tôi mong muốn là đẩy nhanh một bước tiến trình đàm phán, như vậy, trong 20 đến 30 năm tới, chắc chắn sẽ có rất nhiều người sẽ đứng lên kêu gọi từ bỏ CAP. Một khi người Châu Âu bị thuyết phục, họ sẽ chủ động có một sự điều chỉnh nào đó, như vậy sẽ giúp chúng tôi gây áp lực lớn hơn với người Nhật. Trong đàm phán, bạn nên làm rõ, cái gì đối phương có thể tiếp thu được, cái gì đối phương không thể. Đương nhiên cũng nên hết sức cố gắng tiếp thu những điểm tương đồng của đối phương, gắng tiến lên phía trước. Nhưng, dù thế nào đi nữa, đòi họ cho bạn cái mà họ không thể cho, đấy là một việc không có ý nghĩa.

ĐỂ ĐỐI PHƯƠNG CẢM THẤY BẠN NHƯ XUẤT PHÁT TỪ LỢI ÍCH CỦA ANH TA

Nên nhớ rằng: bạn không phải là người duy nhất bên bàn đàm phán, có rất nhiều mối quan hệ đòi hỏi bạn phải xử lý và phối hợp. Hiểu rõ được đối thủ của bạn có nghĩa hiểu được hoàn cảnh của anh ta, hiểu được cái thoả thuận mà anh ta muốn có là gì.

Một quan chức ngoại giao giàu kinh nghiệm của nước Mỹ đã tổng kết tính quan trọng của việc coi đối phương là bạn chứ không phải là đối thủ:

Tôi cho rằng, một trong những nhiệm vụ chủ yếu trong đàm phán là hiểu rõ được phạm vi quyền hạn và lối thoát của đối thủ. Nếu như đối thủ là người làm việc trong cơ quan chính phủ thì nên biết điều mà anh ta bị ràng buộc về chính trị là gì. Tôi cho rằng, điều này cũng quan trọng như các việc khác từng gặp phải trong quá trình đàm phán. Khéo léo đề xuất yêu cầu, có thể khiến cho đối thủ của bạn sau khi ra về có cơ hội tuyên truyền giải thích thêm cho cấp trên và đồng liêu của anh ta, đây mới là thượng sách... Nếu như trong điều kiện bạn có thể chấp nhận, hơn nữa bạn đã có được cái mà bạn muốn, vậy bạn đừng lãng phí thời gian nữa, trách cứ cái mà bạn đòi hỏi chỉ đáp ứng được 10%. Nếu như bạn làm việc trong cơ quan chính phủ, điểm quan trọng nhất là khi bắt đầu đàm phán đề xuất giá hơi cao hơn giá mà bạn chấp nhận được, sau đó lại nhượng bộ, cuối cùng để đối thủ của bạn cho rằng trong đàm phán anh ta đã áp sát với bảng giá của bạn.

Lopi-Weike trước đây là đại sứ Anh tại Nam Phi đã có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy Nam Phi phóng thích cho Giôn Mande. Mấu chốt thành công của Lopi-Weike là ông đã căn cứ vào nguyện vọng của chính phủ Anh, kích thích đúng mức chính phủ Nam Phi để họ có biện pháp từng bước tiến dần tới mục tiêu lớn nhất là ly khai chủng tộc có điều kiện. Nước Anh dùng phương thức đối phương có thể chấp nhận được không ngừng gây áp lực lớn với chính phủ Nam Phi, khuyên chính phủ phái thiểu số Nam Phi có thể có một số thoả hiệp tương đối dễ dàng-trong tình huống lúc bấy giờ đã phóng thích được Giôn Mande.

Lopi-Weike đã miêu tả sách lược thành công của mình như sau:

Trước khi chính phủ Nam Phi phóng thích Giôn Mande, chúng tôi đã nói với họ, nếu họ thả Giôn Mande, chúng tôi sẽ kịp thời có những phản ứng tích cực có lợi cho họ. Chúng tôi cũng không thẳng thắn uy hiếp họ: "không được, các ông phải lập tức kết thúc chính sách ky khai chủng tộc" mà khuyên họ: "nếu như vậy, chúng tôi sẽ nhanh chóng có những phản ứng tích cực, có nghĩa là lập tức bãi bỏ các lệnh cấm đầu tư mới vào Nam Phi. Nếu các ông có thể có thể tiến thêm một bước mới-tuyên bố bãi bỏ lệnh cấm Đảng quốc đại Nam Phi và Đảng cộng sản, chúng tôi cũng sẽ có những phản ứng tiến bộ. Mỗi một biện pháp của các ông, chúng tôi sẽ có những phản ứng tích cực tương ứng.

BỐN BIỆN PHÁP GIẢI CỨU TRONG ĐÀM PHÁN

1- Không nên gây áp lực để đạt được thoả thuận

Nên nhớ rằng, không đạt được thoả thuận còn tốt hơn là ký một thoả thuận tồi tệ. Vì thế, trước khi chuẩn bị ký thoả thuận, bạn nên tự hỏi lại mình một vài vấn đề: thoả thuận này có thể làm thay đổi hoàn cảnh của bạn hay không? hoặc xem xét ở một góc độ khác, bạn có thoả mãn với kết quả đàm phán hiện tại không? cấp trên của bạn có phản ứng gì trước bản thoả thuận này? bạn từ chối một điểm nào đó trước khi nhượng bộ có ảnh hưởng đến lợi ích các mặt khác không? Có ảnh hưởng xấu đến quan hệ giữa bạn với người khác không? để hoàn thiện một số mặt nào đó, có đáng phải tiếp tục lãng phí thời gian và sức lực để tiến hành đàm phán không? dồn thời gian và sức lực ném vào một vấn đề mà điều kiện đàm phán đã chín muồi, như vậy có tốt cho bạn không?

Trong cuộc sống hiện thực, áp lực đến từ nhiều phía luôn luôn bắt buộc bạn phải có những thoả hiệp và nhượng bộ mà bạn không muốn có, có lúc bạn thật sự muốn thoát khỏi những áp lực này. Nếu quả thật bạn có nhu cầu, bạn nên "cố chấp mình". Có khi sự nhất trí của việc hết lòng theo đuổi ý kiến luôn để bạn rơi vào cạm bẫy vô hình. Khi đàm phán rơi vào tình thế gay go, dùng sách lược cố ý không ký kết và quay lưng rời khỏi bàn đàm phán, thường cho bạn một cơ hội tiến thêm một bước, khiến bạn sau khi trở lại bàn đàm phán, có được cái mà bạn muốn.

2- Không để bị vạch trần

Trong quá trình đàm phán, uy tín và danh dự của bạn luôn như trứng để đầu gậy. Nếu theo nhu cầu của đàm phán, bạn có thể "khai bậy một số tin tức" cho đối phương ở mức độ vừa phải, nhưng không được phá rào, vượt quy tắc, dễ khiến người ta cảm thấy sai sự thật. Nếu như bạn không biết khéo nói một vài câu giả dối, bị đối phương vạch trần, thì không chỉ ảnh hưởng đến danh dự của bạn mà còn có thể thua tất cả trong đàm phán. Điều này có nghĩa là bạn thua trên thực tế còn nhiều hơn thua trên bàn đàm phán.

3- Không nên phô trương thanh thế

Phô trương thanh thế, làm ra vẻ như rất mạnh, rất cứng rắn, hòng ép đối phương phải khuất phục và đi vào nền nếp quy củ của mình. Khi đối phương không thoả hiệp, có thể bạn

không có cách nào đối phó, trái lại còn ở vào thế bất lợi. Vì thế, trước khi định phô trương thanh thế, bạn phải suy nghĩ cho kỹ, bạn có muốn gánh chịu mọi hậu quả do việc này mang lại không.

4- Không nên mất bình tĩnh, trừ khi bạn có ý định giả làm như vậy.

Trừ khi bạn có ý định mượn cách cáu giận để có được những thứ mà bạn muốn, nếu không, đây thật sự là một hạ sách. Mất đi quyền tự chủ của mình, nói năng không thẳng thắn, cử chỉ phong độ không thích hợp, những điều này không hề giúp gì cho bạn xem xét vấn đề, cũng chẳng có ích gì để triển khai công việc tiếp theo, càng không có lợi để bạn quan hệ cởi mở với đồng liêu đối phương. Nếu như xử lý không tốt, có khi có tác dụng phản trở lại.

BỐN SÁCH LƯỢC PHÒNG BỊ TRONG ĐÀM PHÁN

1- Đề phòng đàm phán rơi vào tình thế gay go bế tắc

Shilac Nixon là một mẫu mực thành công trong việc sử dụng kỹ xảo đàm phán, ông cho rằng, con đường duy nhất để thoát khỏi bế tắc trong đàm phán là "nâng góc nhìn của đàm phán lên tầng cao hơn và xem xét rộng hơn, để có thể mặc cả giá trong phạm vi lớn hơn".

Nếu xuất hiện cục diện giằng co, bạn lại mong muốn tranh luận cuối cùng đủ để giải quyết theo ý đồ của bạn, thế thì, bạn nên xem xét suy nghĩ xem có phương thức nào khác không để từ đó làm thay đổi hình thức của vấn đề, để thay đổi kiểu tư duy của người khác.

Có khi, bạn cũng nên mở toang toàn bộ vấn đề trên mặt bàn để phá vỡ thế bế tắc trong đàm phán. Làm như vậy, xem ra như có vẻ vi phạm những quy định cũ, nhưng có khi đưa ra nhiều vấn đề như vậy lại làm cho đàm phán đơn giản rất nhiều. Đây cũng chính là phương pháp mà chính quyền ông Bush đã làm ở Trung Đông năm 1991: đưa nhiều vấn đề vào trong đàm phán, từ đó để cho 2 bên đàm phán ở một mặt nào đó chẳng được cái gì cả nhưng lại được bù đắp ở mặt khác.

2- Đề phòng những người bề ngoài tuân theo nhưng bên trong chống lại

Có một số người trước mặt tỏ ra đồng ý việc gì đó một cách vô điều kiện, sau lưng ngược lại thường tỏ ra phản đối. Geoge Schubeg so sánh hành vi của loại người này với "chiến thuật Lầu Năm góc tiêu chuẩn": khi không muốn làm một việc gì, thì giả vờ như đồng ý làm, nhưng lại kèm theo hàng loạt điều kiện khó thực hiện được, kết quả là cái gì cũng không đồng ý.

Nếu như bạn có ý muốn thử kế sách này, thì bạn phải có một tiền đề, bạn không thể "miệng nói một đằng nhưng bụng nghĩ một nẻo" như loại người này được, bạn nêu ra rất nhiều điều kiện, nhưng phải giúp thực hiện một việc nào đó, chứ không phải mượn cớ để phản đối.

3- Đề phòng sa vào cạm bẫy thoả thuận có tính nguyên tắc

Có một số người cố gắng khuyên bạn đồng ý thoả thuận mang tính khung giá hoặc thoả thuận mang tính nguyên tắc ở hình thức khác, nhưng tình tiết của những thoả thuận này thường thường vẫn yêu cầu bạn, đối thủ của bạn hoặc những nhân viên công tác của bạn phải trải qua một thời gian mới có thể lập ra được. Nên nhớ rằng, trong chi tiết có thể có "phạm vi rất rộng lớn". Trước khi nguyên tắc biến thành hiện thực, trừ khi bạn tận mắt nhìn thấy mọi điều kiện của thoả thuận mang tính nguyên tắc đều được quán triệt chính xác trong chi tiết của thoả thuận. Nếu không, bạn sẽ thấy mình rơi vào một hoàn cảnh nguy hiểm: thực tế đạt được ít hơn rất nhiều so với tưởng tượng ban đầu, nhưng một khi "thành quả" của thoả thuận này được thực thi, bạn sẽ phát hiện thấy mình bị bức không thể không nghe theo những điều bắt chẹt xa rời những điều khoản thứ yếu của thoả thuận nguyên tắc.

4- Đề phòng tính nguy hiểm của việc quy định thời hạn cuối cùng

Trước khi kiến nghị hoặc đồng ý bất cứ khung thời gian nào, nhất định phải suy nghĩ kỹ mới làm.

Khi sự bất đồng rất nhỏ, nếu ở thời hạn cuối cùng có lợi cho việc kết thúc đàm phán và đạt được thoả thuận, hoặc sự tồn tại của chúng có thể xem xét vấn đề ở mức độ cao hơn, thì việc xác định thời hạn cuối cùng là một việc tốt, nếu như không có thời gian hạn chế để bạn có thể giành được nhiều lợi ích trong đàm phán, thì việc nhấn mạnh kỳ hạn cuối cùng sẽ gây áp lực cho thoả hiệp và đạt được thoả thuận. Vì thế, trước khi kiến nghị hoặc đồng ý bất kỳ khung thời gian nào, bạn phải suy nghĩ kỹ trước khi bắt tay vào làm.

BA MƯU KẾ LỚN ĐỂ GIÀNH CHIẾN THẮNG TRONG ĐÀM PHÁN

1- Vận dụng riêng rẽ phương thức đàm phán công khai hoặc bí mật

Khi tự tìm kiếm phương pháp điều hoà, thoả hiệp và nhượng bộ mới, thoát ra khỏi khó khăn bế tắc hoặc vứt bỏ toàn bộ đàm phán, đều là việc tương đối dễ dàng. Vì thế, khi đàm phán ngoại giao công khai giằng co không tiến triển được thì mọi người không chút ngạc nhiên trước cuộc đàm phán bí mật Oslo đạt được giữa Israel với Pakistan.

Nói tóm lại, một khi cuộc đàm phán được công khai trước công chúng, bất cứ một sự thoả hiệp và nhượng bộ nào đều có thể được coi là tiêu chí của nhút nhát, sợ sệt, từ đó rất

khó được ủng hộ về chính trị. Nhưng đồng thời, công khai cuộc đàm phán, cũng cho bạn một sức mạnh, có thể để đối thủ của bạn thấy phía bạn không thể chịu đựng được sự nhượng bộ lớn hơn, anh ta phải nhân dịp này có chút nhượng bộ mới xong, đương nhiên, loại nhượng bộ này cũng khiến anh ta khó có thể chịu đựng được với lý do hoặc nguyên nhân như vậy. Do đó, đàm phán công khai thường khó có được thành quả gì. Mac ken-Wai từng khẳng định, những khế ước biên nhận được thoả thuận công khai, trên thực tế, cái gì cũng rất khó thực hiện được. Trừ khi đây là một loại mục đích của bạn. Nếu so sánh, ta có thể thấy, đàm phán bí mật vẫn được coi là phương pháp tốt nhất để đi đến thoả thuận có hiệu quả.

2- Thận trọng suy đoán động cơ kéo dài của đối phương

Những người đề xuất lui lại thời gian thoả thuận, hoặc là họ muốn có thêm thời gian nhiều hơn để đánh giá xem xét tình hình, hoặc là muốn có thêm thông tin,để thu thập làm chứng cứ đàm phán, tóm lại, vì họ lo sợ thoả thuận không thể thể hiện được ý chí của mình. Có một số yêu cầu đẩy lui thời gian đàm phán tương đối hợp tình hợp lý, nhưng, gác bỏ lại điều này, việc kéo dài thời gian thực chất là một đại từ thay cho từ "không đồng ý". Nếu cần thiết có thể vì phải kéo dài thời gian mà tạm dừng lại.Nếu không cần thiết thì nên kiến trì tiếp tục đàm phán.

3- Không nên sợ "mở miệng"

Có một số người tham gia đàm phán nhấn mạnh, mặc dù mức độ thoả hiệp nhượng bộ nhỏ bé như thế nào, đều vì mở ra tiền lệ mà dẫn đến nhiều thoả hiệp khác khiến con người khó chấp nhận được.Vì thế, trong đàm phán, họ sợ mở miệng sẽ khó dứt ra được, không dám có bất cứ thoả hiệp nào. Đàm phán trong tâm trạng này, thường khó đi đến thoả thuận.Khi bạn gặp phải đối phương như vậy, thông thường biện pháp tốt nhất là rời khỏi bàn đàm phán, tìm kiếm nơi khác có thể thoả thuận được, hoặc dùng cách làm việc phía sau hậu trường (đi cửa sau) để buộc đối phương thay đổi sách lược.

MƯỜI BỐN SÁCH LƯỢC LỚN TRONG ĐÀM PHÁN THƯƠNG VỤ

Trong đàm phán thương vụ, trước hết không được để đối thủ hiểu được cách suy nghĩ của bạn, không để đối thủ nắm được nhược điểm của bạn, có như vậy, bạn mới có thể đứng vững. Tiếp theo, bạn tìm hiểu nhược điểm của đối thủ để tấn công đi đến giành thắng lợi. Bạn hãy làm thử một số kỹ xảo nhỏ dưới đây xem sao.

1. Mang theo một chút "điên cuồng" cân nhắc tình thế, thể hiện một chút tình cảm hành vi như hù doạ. Khi cần thiết, có thể cất cao giọng, nhìn chằm chằm vào đối phương, thậm chí giậm chân.Cách làm như thế có thể làm đối phương nhụt chí khí, nhưng lại cho đối phương thấy được quyết tâm của bạn.

2. Hãy cho mình một lối thoát. Đề ra yêu cầu hơi cao hơn mục tiêu dự kiến ban đầu, cũng coi như để một lối thoát cho thoả hiệp. Nên nhớ rằng, mục tiêu đề ra cao thì thu hoạch tương đối nhiều.
3. Làm ra vẻ hơi keo kiệt, bủn xỉn, chậm nhượng bộ, hơn nữa còn ra vẻ miễn cưỡng. Do thoả thuận nhượng bộ giành thắng lợi có lợi cho bạn, vì thế lúc này bạn nên tỏ ra nhiệt tình.
4. Không nên đàm phán theo kiểu "mạnh mồm trong nhà". Thường xuyên nói: "nếu tôi làm chủ..." thì có thể chiếm ưu thế. Hãy nói với đối phương, bạn không có quyền quyết định cuối cùng, hoặc quyền ra quyết định cuối cùng của bạn có hạn, như vậy để bạn có thời gian suy nghĩ, kiên trì và hiểu được hết quân bài nọc trong tay đối phương. Cái được lớn nhất của cách làm này là, cho đối phương một cách nhượng bộ không mất mặt, anh ta có thể tiếp nhận hoàn cảnh của bạn, còn mình không đến nỗi xem ra là một người đàm phán thất bại.
5. Không nên bộc lộ quân bài nọc (quân bài còn đang được giấu kín). Đối thủ càng biết được ít động cơ, quyền hạn và kỳ hạn cuối cùng của bạn càng tốt, nhưng cũng cố gắng nắm được tư liệu của đối thủ.
6. Vận dụng sức mạnh cạnh tranh. Cho dù người bán cho rằng cái mà anh ta bán là hàng độc quyền, bạn không ngại gì mà không nói với anh ta, bạn có thể mua sản phẩm mới của 2 chủ hàng, còn có thể cho đối phương biết bạn có thể lựa chọn giữa mua, không mua, cần hoặc không cần và tạo ra được một thế cạnh tranh.
7. Nhằm thời cơ kêu gào "dừng lại". Nếu đàm phán rơi vào bế tắc, gay go, bạn nên hô một tiếng "dừng lại", nói với đối phương biết bạn muốn dừng lại để bạn bạc thêm với bạn hàng, ông chủ hoặc chuyên gia. "Dừng lại" như vậy, có thể giúp cho bạn có cơ hội nghi vấn và suy nghĩ lại, hơn nữa bạn có cơ hội lấy lại địa vị đàm phán, hoặc chỉ cần có một chút nhượng bộ, rồi quay trở lại bàn đàm phán.
8. Nhanh chóng đi đến thoả thuận. Đàm phán diễn ra quá nhanh sẽ không có thời gian hiểu được toàn bộ tình hình, để đến nỗi không kịp suy nghĩ nên bọc lộ quân bài nọc của mình. Trừ khi công tác chuẩn bị của bạn làm rất tốt mà đối phương lại không hề chuẩn bị, nếu không, tốt nhất để cho mình có đầy đủ thời gian suy nghĩ.
9. Bất ngờ. Trong quá trình đàm phán, bất ngờ thay đổi phương pháp, luận điểm hoặc bước đi để đối phương bị khuất phục, rơi vào tình thế rối loạn hoặc bức đối phương phải nhượng bộ. Sách lược này có thể đơn giản thay đổi một chút thanh điệu, ngữ khí của lời nói hoặc hầm hầm giận dữ như trong kịch... đều có thể khiến đối phương trở tay không kịp và lập trường mềm mỏng hơn.
10. Dùng cách làm mạnh dạn "địch đã vào đến thành". Mạnh dạn dấn bước, xem đối phương có phản ứng gì không. Cách làm này tuy có chút mạo hiểm, nhưng có thể rất có hiệu quả, có thể buộc đối phương chấp nhận sửa hợp đồng, hoặc đàm phán lại.
11. Vận dụng "chiến lược dự toán". Thí dụ có thể nói: "thật lòng tôi rất thích sản phẩm của ông, hơn nữa thật sự cũng có nhu cầu, nhưng đáng tiếc tôi không có khả năng kham nổi". Sách lược gián tiếp nhờ giúp đỡ có thể thoả mãn lòng tự phụ của đối phương, khiến họ phải nhượng bộ.
12. Kiến tha lâu đầy tổ, lợi nhỏ cũng là lợi, mặc dù đấy chỉ là một chút nhượng bộ của đối phương, bạn cũng nên tranh thủ. Trong suốt quá trình, nhượng bộ nhỏ

bé, sẽ chẳng là cái gì với đối phương, nhưng lại rất quan trọng với bạn, cũng có thể những việc dễ làm không tốn sức của đối phương lại có thể giúp bạn bớt đi được rất nhiều tiền của và thời gian.

13. Phải kiên nhẫn, không nên quá hy vọng đối phương chấp nhận ý định mới của bạn ngay. Phải kiên trì, nhẫn nại, đối phương có thể cuối cùng sẽ tiếp thu ý kiến của bạn.
14. Không nên bức đối phương vào đường cùng, phải cho họ có lối thoát. Cái gọi là đàm phán thành công, đó là cả 2 bên đều vui vẻ rời khỏi bàn đàm phán. Quy tắc cơ bản của đàm phán là không có bên nào thất bại, cả 2 bên đều là người chiến thắng.

KHÉO LÉO VẬN DỤNG NGHỆ THUẬT IM LẶNG TRONG ĐÀM PHÁN.

Có nhiều người muốn để người khác tiếp thu quan điểm của mình, luôn nói năng hoà nhã nhẹ nhàng. Nhân viên bán hàng cũng như vậy. Nên để cho người khác có cơ hội nói xong đã, vì anh ta biết rất rõ công việc của mình và vấn đề của mình hơn bạn, cho nên tốt nhất là nêu một số vấn đề, để anh ta nói cho bạn biết cái gì anh ta cho là đúng đắn.

Nếu như vì cái gì đó mà bạn không tán thành với ý kiến của anh ta mà cắt lời nói của anh ta, điều đó không lợi. Xin bạn đừng làm như vậy. Khi anh ta nói chưa xong, anh ta không để ý tới bạn, nên bạn phải bình tĩnh nghe anh ta nói xong đồng thời cố gắng hiểu thêm.

Sách lược này có dùng phù hợp trong giao tiếp công vụ không? Chúng ta xem một người đã từng dùng biện pháp này nói như thế nào?

Vài năm trước đây, đại biểu của một Công ty xe hơi lớn nhất nước Mỹ đã ký một bản hợp đồng mua nguyên liệu. Có 3 công ty đã chuẩn bị cho ông ta mẫu hàng. Công ty xe hơi sau khi đã xem xong tất cả mẫu hàng đã phát giấy mời đại biểu của 3 công ty đã tham gia đàm phán cuối cùng. Trong đó có ngài X là đại biểu của một công ty đi đàm phán trong tình trạng bị viêm phế quản nặng. Ngài X nhớ lại: "Khi đến lượt tôi bước vào phòng đàm phán, cổ họng tôi đau rát không sao nói được. Hầu như tôi chỉ nghe. Sau khi vào phòng, tôi phát hiện các thành viên của nhóm đàm phán đứng đầu là chủ tịch hội đồng quản trị (HĐQT) công ty này đều có mặt tại đó. Tôi dừng lại định nói, nhưng không sao nói được.

"Vì họ đều ngồi ở sau bàn, nên tôi lấy một tờ giấy và viết: "Thưa các ngài, tôi viêm họng, không thể nói được".

Chủ tịch HĐQT nói: "Tôi nói thay ngài", ông ta mở hàng mẫu của tôi và bắt đầu khen. Trong các buổi nói chuyện trao đổi tiếp theo, ông ta hoàn toàn đứng trên lập trường của tôi để thay tôi nói. Phương thức tham gia đàm phán của tôi chỉ hạn chế ở những cái mỉm cười, gật đầu và lấy tay ra hiệu.

"Lần này tôi ký một lúc 50 vạn, thật là ngoài dự kiến của tôi".

"Tôi cho rằng, nếu lần này tôi không viêm họng, hợp đồng này chắc sẽ không ký được. Vì chưa chắc tôi đã có thể giải quyết việc này một cách đúng mức được. Tôi hoàn toàn phát hiện được trong trường hợp ngẫu nhiên, không tạo cơ hội cho người khác nói chuyện".

Có một chân lý: ngay cả bạn bè của chúng tôi cũng cho rằng, thà rằng để anh ta tự mình nói ra thành tích, còn hơn để anh ta nghe chúng ta khen anh ta.

Nhà triết học người Pháp Laphôngtel có nói:

"Nếu như bạn muốn biến thành thù địch, bạn sẽ tìm cách vượt qua bạn của bạn; nếu bạn muốn có bạn thì bạn hãy tạo cơ hội cho bạn của bạn vượt qua bạn".

Vì vậy, nếu bạn muốn mọi người làm theo quan điểm của bạn, xin bạn hãy làm như sau: "cho mọi người cơ hội nói nhiều, còn mình nên cố gắng nói ít"

KHÉO DÙNG CHIẾN THUẬT TINH THẦN TRONG ĐÀM PHÁN

Đoạt chí dụng khí, thanh thế hơn người, là một chiến thuật tinh thần được dùng dựa vào tình hình thực tế trong cạnh tranh.

Trong hoạt động kinh doanh, có thể thúc đẩy buộc đối thủ mất cân bằng trạng thái tâm lý, đồng thời dụ họ hoạt động theo tình cảm, bạn có thể thành công và đạt được mục tiêu của mình.

Tại vùng Mathantan New York, có một Gelary nổi tiếng, chủ của Gelary này là một người Mỹ gốc Hoa tên là Lô Tự Vỹ, có rất nhiều danh hoạ nổi tiếng từ Trung Quốc ra đi đều đến đây tổ chức triển lãm tranh, có mấy hoạ sỹ trẻ tuổi còn lấy nơi đây điểm tựa, bắt đầu bộc lộ tài năng trong giới nghệ thuật ở Mỹ.

Cát Vân Lượng là một hoạ sỹ trẻ tuổi rất có ảnh hưởng ở trong nước, được bạn bè giúp đỡ, anh ta cũng đến New York "tôi luyện", và tự nhiên anh ta là người đầu tiên đến thăm Lô Tự Vỹ.

Xem tranh của anh ta, Lô Tự Vỹ rất tán thưởng và đồng ý để anh ta mở cuộc trưng bày tranh ở Gelary của mình, ưu đãi giá thuê và 2 lần quảng cáo miễn phí.

Cát Vân Lượng vô cùng cảm kích, liên tục cám ơn. Lô Tự Vỹ nắm lấy tay anh ta, nói thâm thuý: "nên nhớ rằng, trước hết anh hãy coi mình như một thương nhân, đừng để tác phẩm nghệ thuật của mình mất đi giá trị của nó".

Cát Vân Lượng ghi nhớ sâu sắc lời nói đó.

Triển lãm tranh được tổ chức đúng thời gian dự định, do không được tuyên truyền rộng rãi, Cát Vân Lượng lại không có tiếng ở Mỹ, nên ít khách đến xem, những người đến đều là những người được Lô Tự Vỹ mời, trong đó có vài người buôn tranh của nước Mỹ.

Cát Vân Lượng tham gia trưng bày 45 bức tranh, mỗi bức trị giá từ 20 đến 100 đôla, duy chỉ có 3 bức tranh, Cát Vân Lượng rất quý, nên định giá mỗi bức là 500 đôla. Ba bức tranh đó là "Bên ngoài cửa sổ", "Người con gái trong làng" và "Buổi sáng sương mù".

Một người buôn tranh tên là Kitniger đầu tiên xem bức tranh "Bên ngoài cửa sổ", xem giá cả và lắc đầu; tiếp đến lại xem "Người con gái trong làng" vẫn cho rằng giá quá cao, cuối cùng ông bị cuốn hút bởi bức tranh "Buổi sáng sương mù", nhưng khi nhìn vào giá, vẫn 500 đôla! lần này ông ta quả có chút bực mình: vì sao 3 bức tranh ta nhìn thấy, bức nào giá cả cũng cao hơn các bức tranh khác?

Phải nói là Kitniger rất có con mắt nghệ thuật, nhưng những việc ông ta làm dưới đây lại không "nghệ thuật" chút nào.

Ông ta đến trước mặt Cát Vân Lượng, nói mình muốn mua 3 bức tranh này, nhưng tiếp theo đó ông ta lại chê bai 3 bức tranh này.

"Ông Cát, tranh của ông dung tục tầm thường, kém cỏi như vậy, mà giá mỗi bức lại những 500 đôla, điều này rõ ràng vượt nguyên tắc! Ông hãy xem kìa, mầu sắc của bức tranh "Bên ngoài cửa sổ" rất cứng nhắc đơn điệu, vụn vặt, chủ đề không nổi bật, còn bức "Người con gái trong làng càng không đáng để... ".

Không biết từ lúc nào, Lô Tự Vỹ đến bên 2 người, bình tĩnh quan sát sự việc vừa rồi.

Cát Vân Lượng cố kiềm chế, khẽ mỉm cười nghe thằng cha người Mỹ bình phẩm soi mói tranh của mình.

Kiniger thao thao bất tuyệt, cuối cùng nói tranh của Cát Vân Lượng là "tác phẩm xấu xa, nét vẽ nguệch ngoạc nhất" trong các tác phẩm mà ông ta đã từng được thấy.

Cát Vân Lượng không còn bình tĩnh được nữa, ông ta bước đến trước bức tranh "bên ngoài cửa sổ", cầm lên xé nát và nói: "Đã thế này, tôi còn để lại làm gì nữa?"nói xong ông móc bật lửa ra, không đợi Kitniger có phản ứng, đốt bức tranh cháy thành than.

Kitniger rất đau lòng và không ngờ người thanh niên Trung Quốc trẻ tuổi này lại khí khái như vậy, ông ta hỏi thăm dò: "Vậy thì, 2 bức tranh còn lại, ông có xem có thể hạ giá được không?".

Cát Vân Lượng lắc đầu, nói: "Giá của tôi không bao giờ thay đổi". Trong đầu óc ông lúc này lại vang lên những câu nói của Lô Tự Vỹ.

Kitniger bất đắc dĩ phải nói: "Tôi mong ông nghĩ lại một chút, vì mấy bức tranh này của ông rất hợp với "gu" của tôi, nhưng trừ phi ông có thể hạ giá thấp xuống, nếu không tôi sẽ

không mua, mà tôi đã không mua thì chẳng còn ai mua đâu?" Lúc này, người trong phòng trưng bày đã thưa thớt dần.

Cát Vân Lượng cũng bắt chước Kitniger, nhún vai tỏ khinh bỉ nói: "Thế thì tôi cũng sẽ để cho bức tranh" Người con gái trong làng "hồn về thiên quốc" vậy. Nói xong, ông vứt bức tranh vào lửa.

Khi Cát Vân Lượng giơ tay định lấy bức tranh "Buổi sáng sương mù" thì Kitniger không bình tĩnh được nữa, ông ta nói như cầu xin: "Ngài Cát, xin ngài đừng làm như vậy, bức tranh này tôi mua rồi, tôi sẽ mua theo giá của ông đề ra, được không?".

Cát Vân Lượng lắc đầu, nói: "Xin lỗi Ngài, bức tranh cuối cùng này giá phải là 1500 đô la, vì phải tính cả tiền của 2 bức kia vào đấy, đương nhiên nếu ngài không không mua, tôi đành phải đốt nốt vậy".

Lúc này thì Kitniger không thể chần chừ được nữa, vội móc túi lấy 1500 đô la đưa Cát Vân Lượng, rõ ràng ông ta không muốn để mất đi cơ hội cuối cùng này.

Kiniger cầm lấy bức tranh, không biết ông ta vui mừng hay tiếc rẻ, hầm hầm bỏ đi.

Cát Vân Lượng cầm tiền, vừa đúng gặp phải ánh mắt khen ngợi của Lô Tự Vỹ, họ nhìn nhau cười, không hẹn mà cùng giơ ngón tay cái lên...

BIẾT MÌNH BIẾT NGƯỜI LÀ DIỆU KẾ GIÀNH THẮNG LỢI TRONG ĐÀM PHÁN

Biết mình biết người, trăm trận trăm thắng. Nguyên tắc này không chỉ dùng trong chiến tranh, nó cũng là một diệu kế giành thắng lợi của "vương quốc kinh tế".

Việc buôn bán hàng hoá cũng như vậy, một hàng hoá trước khi xuất hiện trên thị trường, xí nghiệp phải tìm hiểu thật kỹ về mọi mặt, xem nó có thoả mãn được các yêu cầu của thị trường hay không? nó có phù hợp với tập quán tiêu dùng của người tiêu dùng không? người tiêu dùng có thể chấp nhận không? Tất cả những điều này, người kinh doanh phải xem xét tới, vì những cái đó là nhân tố quyết định sự sống còn của hàng hoá đó.

Khách sạn thương mại quốc tế Tokyo.

Trong phòng khách, giám đốc Công ty điện tử Loja Mỹ, ông Lecky đang tươi cười vui vẻ, miệng như tép nhảy, còn đại diện thương mại Nhật Sasaky ngồi đối diện chẳng nói chẳng rằng, chỉ cúi đầu viết.

Cục diện này khiến ai nấy đều lúng túng, Lecky nói liên tục, thấy đối phương không trả lời, cũng cảm thấy không còn hứng thú và không nói nữa.

Cuộc đàm phán vừa mới bắt đầu đã rơi vào bế tắc.

Một lúc sau, Sasaky ngẩng đầu lên, nói với Lecky vài câu gì đó, khi phiên dịch vừa dịch xong, Lecky tức điên lên suýt ngất.

Sasaky nói: "Hôm nay chúng ta dừng ở đây".

Buổi đàm phán đầu tiên đã tan vỡ không vui vẻ gì.

Lecky vừa mới đứng ra đảm nhận chức Tổng giám đốc Công ty điện tử Loja, lần này sang Nhật để cùng với công ty Thanh Duyên đàm phán về việc tiêu thụ 10 vạn bộ linh kiện điện tử, lần này Lecky có cơ hội tốt để thể hiện năng lực của mình, ông ta tự nhủ: nhất định phải làm tốt phi vụ này.

Không ngờ người Nhật lại xử tệ như vậy, họ dã không nể mặt Lecky, thậm chí ngay cả những nghi lễ tối thiểu nhất cũng không có, cứ nghĩ đến điều này, Lecky đã thấy tức điên lên được.

Cuộc đàm phán lần thứ 2 được diễn ra sau đó 2 ngày, lần này phía Nhật thay đại biểu, đây là một thằng cha vừa đen vừa béo, tên là Isiharayaku.

Lecky nhã nhặn lễ phép, luôn tươi cười, không ngờ được rằng Issiharaku cũng không thua kém gì Sasaky: ông ta ngồi ngay ngắn chỉnh tề, mặt cứ phớt lờ đi, khi nghe Lecky thao thao bất tuyệt giới thiệu sản phẩm, ông ta không phát biểu bất cứ ý kiến gì.

Cuộc đàm phán lần thứ 2 lại kết thúc.

Tiếp theo đến là lần thứ 3, lần thứ 4. Sau mỗi lần, phía Nhật đều thay đại biểu đàm phán, song kết cục đều vẫn như vậy.

Lần đàm phán cuối cùng được bắt đầu đúng như thoả thuận, lúc này Lecky hầu như tuyệt vọng. Ông ta dặn cấp dưới: mua vé máy bay bay về New York 6 giờ sau đó, đợi khi đàm phán vừa kết thúc sẽ ra sân bay về nước luôn.

Nhưng điều không thể ngờ tới là, khi vừa bắt đầu vào đàm phán, Tiểu Lâm- đại biểu phía Nhật nói: "chúng tôi đã nghiên cứu kỹ và quyết định mua sản phẩm của Công ty các ông, nhưng vẫn còn phải bàn thêm về giá cả".

Lecky sướng điên lên, lòng thành của mình cũng đã lọt đến tai thượng đế! Những người cùng đi thì ngạc nhiên ngơ ngác nhìn nhau: cuối cùng thì người Nhật làm trò hề gì vậy?

"Nếu có thể, xin ngài hãy trình bày tỉ mỉ ý kiến của công ty ngài" - Lecky cố nén kích động trong lòng và bình tĩnh nói.

"Sản phẩm của quý công ty nếu đem so sánh với sản phẩm của công ty cũng không thua kém mấy mà giá cả mỗi bộ lại cao hơn 2000 đô la, vì thế chúng tôi yêu cầu các ông giảm xuống khoảng 1800 đô la mỗi bộ.

"Ngài lại làm khó dễ cho tôi rồi" - Lecky vẫn luôn nở nụ cười trên mặt - "Ngài nên biết rằng, chất lượng sản phẩm của Công ty Loja không thể so sánh được, chúng tôi áp dụng những kỹ thuật tiên tiến nhất, tuổi thọ của sản phẩm gấp từ 3-5 lần các sản phẩm cùng loại...".

Nhìn thấy vẻ lạnh nhạt thờ ơ thường thấy trên khuôn mặt của Tiểu Lâm, Lecky lập tức nói thêm: "nhưng, để cho lần đầu thành công, chúng tôi có thể nhượng bộ, giá mỗi bộ là 1900 đô la".

"1800 đô la" - Tiểu Lâm quyết không nhượng bộ.

"1850 đô la" - Lecky nói.

"1800 đô la" - Tiểu Lâm không hổ danh là một người Nhật mẫu mực, ông ta cố chấp đến mức người khác không sao vặn được.

"Thôi được, các ông đã thắng, chúng tôi đồng ý bán hàng theo giá của các ông đưa ra". Trong đầu óc Lecky nhanh chóng tính toán, như vậy công ty tuy có thua thiệt ít tiền, nhưng nhìn chung vẫn có chút lãi nhất định, điều quan trọng hơn cả là, cuối cùng sản phẩm của công ty đã vào dược thị trường Nhật Bản, nhìn xa một chút thì đây là cơ hội khó mà có được.

"Chúng ta có thể ký được chưa?" - Lecky hỏi Tiểu Lâm, vì chỉ còn 5 giờ nữa ông ta đã bay về New York.

"Được, nhưng còn phải đợi sếp của Công ty chúng tôi tự mình đến ký".

Lecky lại thấy căng thẳng,"không biết có trục trặc gì không?".

"Xin các ông yên tâm đi", "kẻ hèn" này là người có toàn quyền, có quyền ra bất kỳ quyết định nào, ông ta đến chỉ là theo đúng thủ tục thôi". Tiểu Lâm hiểu rõ được suy nghĩ của Lecky và an ủi ông ta như vậy.

Một giờ sau, thủ lĩnh Công ty là Shihôtô đi xe tới, ông ta là một người trung niên hơi gầy nhã nhặn lịch sự.

Nghi lễ ký kết được bắt đầu. Shihôtô ngồi trên ghế, lấy tờ hợp đồng ra đọc lại một lượt.

Lecky lại cuống lên, tim đập liên hồi, ông ta nghĩ "thằng cha này không biết lại giở chứng gì đây?" Giờ phút cuối cùng lại có sai sót gì chăng? Leecky lo cuống lên.

Shihôtô cơ bản không để ý đến vẻ căng thẳng của Lecky, chỉ cúi đầu xem hợp đồng, cuối cùng không nhịn nổi, Lecky nuốt nước bọt và nói: "thôi được rồi, mỗi một giá ở đây đều giảm 20 đô la".

Shihôtô bỗng ngẩng đầu lên, ánh mắt ngạc nhiên ẩn nấp sau cặp kính, ông ta chẳng nói chẳng rằng, chỉ gật đầu và đặt bản hợp đồng trước mặt Lecky.

Lecky thở phào, vội cầm bút lên và chữa lại giá cả trên bảng giá đã đánh máy sẵn.

Cuối cùng thì cuộc mua bán cũng xong xuôi.

Khi Lecky đắc ý cầm hợp đồng, dắt theo đoàn tuỳ tùng lên máy bay, làm sao có thể ngờ được rằng, chỉ vì câu nói cuối cùng của mình mà Công ty thua thiệt mất 200 vạn đô la.

Trên thực tế, Lecky đã hiểu nhầm hành động của Shihôtô, Shihôtô vốn đã quyết định ký tên vào hợp đồng, nên phải đọc lại một lượt cho rõ thêm trước khi ký, như muốn thể hiện quyền lực và địa vị của mình trước đám đông, đây là cách làm thông thường của các thương nhân Nhật Bản trên thương trường, nhưng Lecky lại không hề biết được điều đó.

Lecky không tìm hiểu thủ đoạn đàm phán của người Nhật, cuối cùng bị người Nhật đánh bại bằng "chiến tranh lâu dài" ngay trên bàn đàm phán, về tâm lý, trước hết đã ở thế yếu hơn, khiến người Nhật chiếm được thế chủ động. Cuối cùng khi ký kết chỉ vì không nắm được tâm lý và tập quán của người Nhật, lại một lần nữa thua cuộc, mất trắng nguồn lãi khổng lồ. Quả là một điều đáng tiếc.

VIII
PHƯƠNG PHÁP CẠNH TRANH TRONG KINH DOANH

TÌM ĐẾN VỚI KHÁCH HÀNG

Nghe ngóng thăm dò, nói những lời hay, đây là cách tiêu thụ hàng hoá cơ bản nhất. Hãy thử xem, nếu như bạn không có cách nào giới thiệu sản phẩm của mình, không có cách nào thu hút người mua hàng, thì làm sao bạn có thể "móc được hầu bao" của khách hàng?

Uyliam Kalika là một công nhân sửa chữa máy móc thiết bị, chưa bao giờ nghĩ sau này có một ngày nào đó trở thành người bán bảo hiểm nhân thọ.

Kalika có 3 người con, đứa lớn nhất 3 tuổi, đứa bé mới hơn 2 tuổi, vợ là Laoda không có việc làm, cả nhà sống dựa vào thu nhập của Kalika, tuy không sung túc cho lắm, nhưng cuộc sống cũng tàm tạm.

Điều không may là mọi chuyện đều bị đảo lộn cả, nhà máy của Kalika vì kinh doanh kém nên phải đóng cửa và Kalika mất việc làm.

Nếu chỉ dựa và đồng lương trợ cấp thất nghiệp của chính phủ thì không thể sống nổi, hơn thế nữa hàng tháng Kalika còn phải đóng tiền trả góp mua căn nhà họ đang ở, nếu như không trả ngân hàng đúng hạn hàng tháng thì chỉ 3 tháng sau cả nhà Kalika phải đi ở chỗ khác.

Sáng sớm hôm đó, Kalika cưỡi chiếc xe cũ của mình đi khắp các nhà máy trong thành phố, hy vọng kiếm được việc làm thích hợp, song thất vọng nối tiếp thất vọng: kinh tế của cả nước Anh đều chìm trong lo sợ, các nhà máy đều thải người.

Kalika vô cùng lo lắng. Không còn cách nào khác, Kalika đành rạn mặt tìm đến công ty bảo hiểm nhân thọ Wyershi, điền tên vào tờ khai, xin làm nhân viên bán bảo hiểm không có lương chính, nếu bán được một phiếu bảo hiểm, anh ta có thể được nhận 5% hoa hồng.

Kalika là một người ít lời, chậm mồm miệng, trước đây chỉ biết kết bạn với thiết bị máy móc các loại nên không cần phải nói nhiều, bây giờ mọi thứ đều phải thay đổi, kể cả tính cách của anh ta.

Trời đã tối thui, Kalika đẩy xe về nhà, khi đi qua một cửa hàng nhỏ, anh ta chợt nghĩ: sao lại không tìm một cơ hội để thử xem sao, nếu chỉ dựa vào năng lực của mình thì liệu có bán được một sổ bảo hiểm không?

Nói là làm, Kalika dừng xe trước cả hàng, lấy hết bình sinh, đẩy cửa bước vào.

Một người đàn ông to béo đứng ở quầy hàng, tươi cười rạng rỡ chào hỏi "Thưa ông, ông cần mua gì?".

Đầu óc Kalika rối loạn lên, mọi điều định nói đã chuẩn bị sẵn, nay quên sạch cả, Kalika chỉ biết ậm ừ, rồi chậm rãi nói: "xin lỗi, đã quấy rầy ông, tôi là người của Công ty bảo hiểm nhân thọ Wyshi, tôi tên là... ".

Không đợi ông ta nói xong, mặt chủ cửa hàng bỗng biến sắc,"mời ông hãy nhanh chóng ra khỏi đây ngay cho, các ông là loại người đi lừa lấy tiền, tôi sẽ không mua bất cứ bảo hiểm nào!" Kalika thấy cay cay ở mũi, sa sầm mặt lặng lẽ rút lui.

Lần đầu ra quân đã bất lợi, khiến Kalika muốn bỏ nghề, "có lẽ xưa nay mình không có duyên bán bảo hiểm" - Kalika buồn chán nghĩ.

Nghĩ đến 3 đứa con đáng yêu ở nhà, lại nghĩ đến bà vợ đang mỏi mắt đợi mang tiền về, Kalika lấy lại dũng khí, vừa may nhìn thấy một người con gái ăn mặc rất mốt đang đứng bên đường, không cần suy nghĩ nhiều, Kalika đẩy xe đến bên cô gái nọ và ướm hỏi.

"Thưa cô, có cần tôi giúp gì không?" không đợi Kalika nói, cô gái đã vội chạy tới lao ngay vào ông.

Kalika bỗng hiểu ra tất cả, thì ra đây là cô gái làm tiền. Kalika vội lên xe, nhanh chóng bỏ đi.

"Trời đất ơi, từ nay mình sẽ không được làm quen với loại người này nữa" Kalika đau buồn nghĩ.

Ngày hôm sau, Kalika vẫn dậy rất sớm, mặc bộ quần áo chỉnh tề gọn gàng, chào vợ con, bắt đầu kiếm ăn bằng nghề bán bảo hiểm.

Ông không nhớ mình đã đi đến bao nơi, đã mời chào biết bao người mua bảo hiểm, nhưng hôm đó ông cũng chẳng bán được sổ bảo hiểm nào.

Ngày thứ hai vẫn như vậy.

Nhìn thấy vẻ mặt khó chịu của chồng, bà vợ an ủi: "Anh à, đừng buồn, mọi chuyện rồi sẽ qua đi thôi, nghe nói có người Mỹ tên là Kalichi đến London để giảng về cách buôn bán làm giàu, anh hãy thử đến đó xem sao".

Lời nói của vợ đã khiến Kalika hy vọng, rõ ràng, mình chưa biết tý gì về buôn bán, tiêu thụ, cũng phải đi học một chút vậy.

Sau khi được nghe giảng giải, Kalika như người vừa từ trong bóng tối bước ra chỗ sáng và ông ta đã biết mình cần phải làm gì.

Có 3 câu đã gây ấn tượng sâu sắc cho Kalika:

"Bán hàng có thành công hay không, điều quyết định ở người bán hàng chứ không phải ở khách mua hàng.

"Nếu bạn có thái độ kiên quyết, lạc quan đối mặt với khó khăn, bạn sẽ tìm kiếm được nhiều điều hay trong đó".

"Phải coi khách hàng như bạn tri âm tri kỷ của mình, chỉ cần bạn biết suy nghĩ thay họ, họ mới biết bạn đang có yêu cầu gì".

Kalika không còn làm mù quáng như trước nữa mà ông đã liệt kê một danh sách những người có nhu cầu mua bảo hiểm, quy định cho mình mỗi ngày đi đến thăm 20 người, trước khi đến thăm họ phải tìm hiểu tình hình công việc, sở thích, tập quán của từng khách hàng rồi có được những hiểu biết sơ bộ, sau đó "xem bệnh bốc thuốc", đầu tiên xây dựng mối quan hệ tốt đẹp, đợi thời cơ chín muồi thì lại đến bán bảo hiểm.

Theo cách làm này, ngày hôm đó Kalika bán được 7 sổ bảo hiểm, thu được 25 bảng Anh, nhiều gấp 2 lần khi đi làm ở nhà máy.

Thành công đã mang lại niềm tự tin rất lớn cho Kalika, ông ta ngày càng biết nghe ngóng thăm dò, đương nhiên ông ta ngày càng bán được nhiều bảo hiểm. Tháng đầu tiên ông ta bán được tất cả 176 sổ bảo hiểm, thu được 1031 bảng Anh, đây là số tiền trước đây ông ta không dám nghĩ tới.

Một hôm, Kalika lái xe đi qua cửa hàng mà lần đầu ông đến bán bảo hiểm, ông dừng xe, lần này, ông nhất định để ông chủ này phải mua bảo hiểm của ông ta.

"Ồ, xin chào ông!" vừa bước vào cửa, Kalika đã vội chào ông chủ béo.

Tuy Kalika lần này đã thay bộ quần áo đẹp, vả lại thời gian đã cách hơn 1 tháng, nhưng ông chủ béo vẫn nhận ra Kalika, "Lại là anh, bây giờ tôi lại mời ông ra khỏi nơi này cho!" Ông chủ béo gào lên.

Kalika vẫn tươi cười, nói: "Đừng vội, tôi chỉ cần 10 phút thôi, xin cung cấp cho ông một thông tin có liên quan đến chuyện buôn bán, rồi sau đó tôi sẽ đi ngay!".

Ông chủ này vẫn có vẻ khó chịu, nói: "Xin lỗi, tôi nghĩ rằng ông đến đây để bán bảo hiểm".

Thế rồi, Kalika thao thao bất tuyệt kể cho ông chủ nghe một số cách làm sao trình bày hàng hoá, trang trí cửa hàng, tuyên truyền quảng cáo để bán được nhiều hàng hoá, thật ra đây toàn là những tri thức thường thức, đều là những điều Kalika đã từng làm, đều xem trên sách vở mà có được.

10 phút trôi đi rất nhanh, Kalika vẫn như không muốn dừng lời, ông chủ nghe rất chăm chú.

Hơn 1giờ sau, ông chủ béo đã rất tín nhiệm Kalika, ông đã trình bày những khó khăn vướng mắc trong kinh doanh của cửa hàng, đồng thời thanh minh, giải thích vì sao mình không mua bảo hiểm.

"Nếu như có một cây gỗ nặng 10 bảng, ông định dùng bao nhiêu tiền để mua nó?" Kalika bỗng nhiên nêu ra một câu hỏi như chẳng ăn nhập gì.

Ông chủ ngẩn ra một lúc, rồi nói: "Tôi có ý định mua gỗ để làm gì đâu?"

"Nếu như con thuyền ông đang ngồi bỗng bị chìm, ông sẽ bỏ ra bao nhiêu tiền để mua một cây gỗ như vậy?" Kalika lại hỏi.

Ông chủ đáp ngay: "Đương nhiên, tôi sẽ mua bằng mọi giá".

Kalika đã rất khéo léo dẫn dắt vấn đề sang chuyện mua bảo hiểm, từ vấn đề kỳ diệu này,ông ta đã nêu ra một suy luận: con người ta phải mua bảo hiểm nhân thọ trước khi xuất hiện nhu cầu thực tế.

Ông chủ lập tức thay đổi quan niệm, không cần Kalika phải nói thêm gì, ông ta vui vẻ mua ngay một sổ bảo hiểm.

Kalika từ cửa hàng bước ra, một cảm giác thành công trào dâng, bây giờ nếu cho ông ta một công việc sửa chữa với đồng lương rất cao, ông ta cũng không chịu làm, ông đã rất yêu quý nghề bán bảo hiểm nhân thọ.

NẮM CHẮC THÔNG TIN, CÓ BÍ QUYẾT LÀM GIÀU

Nắm chắc thông tin, có nghĩa là nắm chắc cơ hội; nắm chắc thông tin có thể đi đến thành công. Có rất nhiều cách kinh doanh thành công, ở mức độ rất lớn đều dựa vào việc nắm bắt thông tin và phản ứng nhạy bén. Ở Trung Quốc, Liêu Châu là nơi có quan tài nổi tiếng. Các phú hào cỡ lớn trước đây đã có cách sống "ăn ở Quảng Châu, mặc ở Tô Châu, chơi ở Hàng Châu, cuối cùng chọn mua quan tài ở Liêu Châu". Từ ngày cải cách mở cửa đến nay, ngày càng có nhiều người ở Hồng Công, Ma Cao đến Liêu Châu du lịch, có điều khác với người bản xứ là, họ coi quan tài là thứ may mắn, tốt đẹp, họ cho rằng: "quan tài, quan tài, thăng quan phát tài".

Người Liêu Châu thông minh đã nắm chắc thông tin này, đi đến "vận may quan tài", họ đã dùng những loại gỗ quý như gỗ long não, gỗ samu... để làm nên những chiếc quan tài xinh xắn tinh xảo, chỉ to bằng ngón tay cái, cái lớn nhất cũng chỉ dài 10 cm, hễ bày ra thị trường liền được đông đảo đồng bào hải ngoại hoan nghênh, có người chọn mua cả đống lớn, người Liêu Châu cũng nhờ vào đó mà mở ra nguồn tài nguyên khả quan.

Trên biển Đại Tây Dương mênh mông, tàu khách viễn dương mang ký hiệu "Somali" đang mở hết tốc độ rẽ sóng vượt lên, hướng về nước Mỹ- một cường quốc đã nhanh chóng vùng lên sau đại chiến thế giới lần thứ nhất.

Khamo đứng dựa vào lan can tàu, mắt nhìn về phía chân trời xa xăm.

Ông sắp phải rời khỏi Liên Xô cũ, một đất nước tươi đẹp! nhiều năm sống ở Liên Xô, đất nước xã hội chủ nghĩa trước đây đã để lại cho Kha mo - một thương gia người Mỹ nhiều tình cảm sâu sắc, mỗi ngọn núi, mỗi con sông, mỗi ngọn cỏ... đều để lại những ấn tượng không thể phai mờ trong trái tim ông, nhất là những cây cao su thẳng tắp, càng để lại trong lòng ông một tính cách bất khuất của một dân tộc vĩ đại.

Cũng chính vì vậy đã có người gọi ông là thương nhân "mầu hồng". Khamo không phủ nhận điều này và cũng không tỏ thái độ thừa nhận. Ông ta chọn cách im lặng.

Bây giờ, ông sắp về đến Tổ quốc sau nhiều năm xa cách.

Đã đến giờ ăn cơm, nhưng Khamo vẫn bịn rịn không muốn rời boong tàu.

Trong nhà ăn, 2 chính khách người Mỹ đang tranh luận với nhau khiến ông phải chú ý.

"Theo ông, Roosevelt chuyến này làm Tổng thống (Roosevelt (1882-1945) tổng thống thứ 32 của nước Mỹ) cuối cùng có chắc không" - một người hỏi.

"Tôi cho rằng, tổng thống kỳ này không ông ta làm còn ai nữa", một người khác nói "cương lĩnh tranh cử của ông ta rất hợp lòng dân".

"Nhưng theo tôi hiểu, đại đa số người thì lại cho rằng biện pháp của ông ta không sát thực tế, về cơ bản không thể thực hiện được".

"Thế thì cứ hãy đợi xem đã. "Một người nâng cốc nói". Nào, lại đây cạn chén chúc mừng tân tổng thống".

Khamo chú ý lắng nghe, Roosevelt nếu trúng cử Tổng thống lần này, rất nhiều nếp cũ thói xưa của nước Mỹ đều bị ném vào sọt rác và như vậy nước Mỹ sẽ thoát khỏi sự tiêu điều và hỗn loạn do nguy cơ kinh tế gây ra, nhưng liệu Roosevelt cuối cùng có vào được Nhà Trắng không?".

Hơn 1 tháng du lịch dài đằng đẵng cuối cùng cũng kết thúc, tàu cập cảng New York.

Khamo xuống tàu, phát hiện cảng New York lúc này sao mà lạnh lẽo vắng vẻ, khác hẳn với cảnh náo nhiệt vài năm trước đây.

Ông đi đến trước một công nhân làm việc trên cảng đang chơ vơ chới với, đưa cho anh ta một điếu xì gà và pha trò: "Này anh bạn, bạn của anh đều nằm nhà ngủ cả rồi à?".

"Ông nói quá đúng, thưa ông, họ đều ngủ ở nhà vì ở đây không có việc gì có thể làm".

Hỏi thêm, Khamo mới biết, do kinh tế suy thoái, tiêu điều, lượng hàng hoá qua lại đây rất ít, khiến bến cảng trống rỗng, công nhân không có việc làm.

Khamo rời bến cảng, trong lòng vẫn còn nghĩ: "còn rất nhiều nơi bỏ trống như thế này, thật đáng tiếc, nếu như mình có thể sử dụng được...".

Về đến nơi ở, Khamo nghỉ ngơi chốc lát, sau đó cho gọi những người giúp việc đi khắp nơi thu thập những tin tức chính trị trong nước, ông ngồi phân tích tỉ mỉ cặn kẽ, xem xác suất Roosevelt trúng cử là bao nhiêu vì điều này quyết định một dự án đầu tư quan trọng của ông ta.

Khamo nghĩ: "Nếu Rooosevelt trúng cử tổng thống, chính sách mới được thực thi thì lệnh cấm rượu ban hành từ năm 1920 sẽ được bãi bỏ, cả nước sẽ có nhu cầu bia và Uychky rất lớn, nhà máy sản xuất rượu, bia sẽ sản xuất với quy mô lớn, điều này đòi hỏi số lượng thùng đựng rượu bằng gỗ cao su trắng đã qua xử lý với số lượng lớn chưa từng có, nhưng lúc này trên thị trường lại không hề có.

Khamo nghĩ đến Liên Xô, nghĩ đến cây cao su bạt ngàn, Liên Xô chắc chắn có thể cung cấp gỗ làm thùng rượu, nếu mình đặt mua của họ hàng loạt với số lượng lớn, sau đó lại đưa về Mỹ sản xuất thùng rượu, chắc sẽ kiếm được món tiền kếch xù. Khamo đã chọn được nơi đặt xưởng gia công làm thùng rượu ngay ở bến cảng New York, sử dụng công nhân đang thất nghiệp, như vậy vừa tiết kiệm được một phần công vận chuyển, lại vừa tiết kiệm được rất nhiều thời gian và nhân lực.

Vấn đề mấu chốt bây giờ là liệu Roosevelt có trúng cử hay không.

Khamo cùng các quân sư châu đầu phân tích các thông tin thu thập được, đồng thời nghiên cứu tình thế chính trị trước mắt, cho rằng Roosevelt chắc chắn sẽ nắm chính quyền và những chính sách mới nhất định sẽ thành công.

Khamo bắt tay vào hành động ngay, lập tức đặt mua mấy tàu gỗ cao su của Liên xô và lập ngay xưởng gia công ván thùng ở cảng New York, hàng về đến cảng được đưa lên bờ ngay để đóng thùng rượu.

Thùng đựng rượu của Khamo liên tục được sản xuấr. Roosevelt trúng cử Tổng thống, lệnh cấm rượu nhanh chóng được bãi bỏ, lúc đó các nhà máy sản xuất rượu đòi hỏi rất nhiều thùng đựng rượu và thùng rượu của Khamo vì thế trở thành "mặt hàng hấp dẫn" với giá cao nhất.

Dựa vào khả năng nhanh nhạy nắm bắt thông tin, Khamo đã thành công.

THẢ DÂY CÂU DÀI, MỚI CÂU ĐƯỢC CÁ TO

Nhìn xa trông rộng, không vì lợi ích trước mắt đó là bí quyết thành công của Bao Ngọc Cương. Chúng ta không thể không thở dài não ruột trước sự suy thoái của Công ty hàng hải Hằng Nguyên, nếu như Thái Hoà Tường có được con mắt sáng suốt nhìn xa như như Bao Ngọc Cương thì ai dám nói vua tầu trên thế giới ngày nay không ai ngoài ông ta? Kinh doanh trong nhà máy cũng phải chú ý tới chuyện này. Cái gọi là "sản xuất một thời, phát triển một thời, nghiên cứu chế tạo một thời" cũng xem xét dựa vào mục tiêu lâu dài.

Thái Hoà Tường lặng lẽ ngồi trước bàn làm việc, chăm chú nhìn những tia nắng mặt trời buổi chiều hôm bị chìm dần trong biển cả. Cho đến khi hơn chục chiếc thuyền đều biến thành những bóng đen mờ dần, ông mới thôi.

Trước đây, Thái Hoà Tường luôn chăm chú để ý đến mọi thứ với ánh mắt yêu thương và thoả mãn, luôn để ý tới vương quốc tầu vận tải của mình, nhưng ngày nay, ông chỉ thấy bi ai, thương xót: Công ty hàng hải lớn của ông giờ đây đã thu không đủ chi, khó có thể tiếp tục tồn tại được. Buổi chiều hôm nay, Bao Ngọc Cương, Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty hàng hải Hoàn Cầu đã cho người tới, đề xuất ý muốn mua lại "Công ty hàng hải Hằng Nguyên". Thái Hoà Tường một thoáng suy nghĩ và nói với người này rằng, đây là một sự lựa chọn đau khổ, lớn lao, ông ta không thể không suy nghĩ cẩn thận.

Mây mù lúc xế chiều làm nổi bật nét mặt nhiều nếp nhăn của Thái hoà Tường, khiến ông ta càng thêm già nua, tiều tuy. Ông đốt điếu thuốc, hút lấy hút để, tâm trạng suy nghĩ như đang tập trung ở đám mây thấp thoáng huyền ảo, lại trở về với quá khứ xa xôi...

Mùa hè năm 1955, Một hôm, Thái Hoà Tường bỗng nhiên nhận được một cú điện thoại:

"Alô, Ngài Thái Hoà Tường đấy phải không ạ? Tôi là Bao Ngọc Cương, ngày mai tôi định đến thăm ngài, không biết ngài có bận gì không? ".

Thái Hoà Tường suy nghĩ một lát rồi trả lời: "Được thôi, 3 giờ chiều mai, tôi đợi ông ở phòng làm việc". Ông ta biết rằng, Bao Ngọc Cương thành lập " Công ty hàng hải Hoàn cầu", vốn liếng rất mỏng, chỉ có một chiếc tầu cũ nát đã sử dụng 27 năm.

"Thái tiên sinh, học trò này mới bước vào nghề hàng hải, mong được bậc tiền bối chỉ giáo, chăm sóc" sau khi gặp nhau, thái độ khiêm tốn, ngôn ngữ mềm dẻo, khéo léo của Bao Ngọc Cương chỉ trong chốc lát đã chiếm được cảm tình của Thái Hoà Tường và đã làm tan đi cách suy nghĩ trước đây coi Bao Ngọc Cương là đối thủ cạnh tranh, Thái Hoà Tường quyết định đối xử thoải mái với ông ta.

Những năm 50, đúng lúc kinh tế thế giới đang phát triển mạnh, nghề hàng hải cũng đang phát triển nhanh, nên các chủ tầu thường dùng cách cho thuê tàu chuyên chở, xem lượng hàng, nhu cầu vận chuyển để định giá cả, mỗi chuyến một giá khác nhau, do nguồn

hàng phong phú, khả năng vận chuyển khẩn trương, nên tiền thuê rất cao, thời điểm cao nhất, một chiếc tầu chở dầu đến Trung Đông có thể thu được hơn 5 triệu đô la.

Thái Hoà Tường đã kể cho Bao Ngọc Cương nghe hết những "quy tắc" bất thành văn.

Bao Ngọc Cương nghe rất say sưa và chăm chú.

Nhưng, ông ta lại không làm theo những gì mà Thái Hoà Tường đã truyền thụ" cho, vài ngày sau có một tin được loan ra "Công ty Hoàn cầu" chuẩn bị ký hợp đồng thuê tầu dài hạn với "Công ty hữu hạn thương mại Vạn Thông". Điều này có nghĩa là, hàng hoá của công ty hàng hải Hoàn Cầu sẽ thuê công ty Vạn Thông, Vạn Thông mỗi năm phải trả cho Hoàn Cầu hơn 30 vạn đô la tiền thuê tầu. Thời hạn thuê là 5 năm.

Đây là chuyện gì vậy? Chả lẽ Bao Ngọc Cương lại ngốc như vậy? phải biết rằng, ông ta làm như vậy, mỗi năm ít nhất thất thu 3 triệu đô la. Thái Hoà Tường không sao hiểu nổi.

Ngay cả những người tay chân của Bao Ngọc Cương đều thấy việc này không thể tưởng tượng nổi, ai cũng biết rằng, chỉ cần một chuyến đi Trung Đông thôi, đã có thể thu được 5 triệu đô la, không những có thể thu hồi được 380 vạn đô la tiền mua tầu, mà còn có thể để ra được 1 triệu đô la, cứ làm như vậy không đến 2 năm sau, công ty hàng hải Hoàn Cầu lại có thể mua được một chiếc tầu mới.

Phó giám đốc Chu Thuỵ Văn quyết định ngăn cản Bao Ngọc Cương. Hôm đó, ông đến phòng làm việc của Bao Ngọc Cương, nói hết những điều cần nói.

Đợi Chu Thuỵ Văn nói xong, Bao Ngọc Cương chậm rãi đến trước mặt, vỗ vai nói "Tôi rất cảm kích trước lời nhắc nhở của ông, nhưng tôi lại cho rằng, trước mắt nghề hàng hải tuy rất phát triển, chúng ta có thể nhân cơ hội này mở rộng vốn của mình, nhưng nếu tình hình kinh tế xấu đi, khi nguồn hàng hoá không đủ, cạnh tranh gay gắt thì chúng ta làm thế nào? Đến lúc đó, e rằng nếu chúng ta trong tay có 10 tầu, 20 tầu, nếu không cho thuê được, chúng cũng chỉ là đống sắt vụn mà thôi".

"Nhưng thưa ông chủ, nếu theo cách làm của ông, chỉ sợ đợi đến khi chúng ta thu được vốn về thì chiếc tầu cũ này cũng sớm trở thành một đống sắt vụn. Còn nói chuyện gì đến phát triển nữa?" Chu Thuỵ Văn vẫn âu sầu rầu rĩ nói.

"Thế thì, tôi sẽ có cách" - Bao Ngọc Cương nói một cách có tính toán.

Một tuần sau đó, Bao Ngọc Cương mang tờ hợp đồng dài hạn ký với Công ty thương mại Vạn Thông đến ngân hàng, ông ta dùng tờ hợp đồng này và chiếc tầu của mình làm vật thế chấp, vay ngân hàng một khoản tiền lớn, dài hạn.

Dựa vào uy tín và bảo đảm tài chính tin cậy của công ty Vạn Thông, Bao Ngọc Cương đã được như ý.

Với số tiền vay được, Bao Ngọc Cương lại mua chiếc tầu chở dầu và ký hợp đồng cho thuê dài hạn với một Công ty khác, vẫn làm theo lối cũ, ông ta lại đến ngân hàng xin vay tiền... cứ như vậy, chỉ trong vòng 3 năm ngắn ngủi, Công ty hàng hải Hoàn Cầu đã phát triển rất nhanh chóng.

Tất cả mọi chuyện đó, sau này Thái hoà Tường đều hiểu rất rõ và tỏ ra rất khâm phục cách vay tiền của Bao Ngọc Cương, nhưng ông vẫn cho rằng Bao ngọc Cương đang làm việc ngốc nghếch: trong thời gian 3 năm, đội tấu của mình đã tăng lên gấp đôi, giá trị vốn lên tới 50 triệu đô la, còn Bao Ngọc Cương thì sao? giá thành của chiếc tầu thứ nhất đến nay không chỉ không thu hồi được mà còn phải nợ ngân hàng.

Thời gian thấm thoắt trôi đi, chẳng mấy chốc đã là những năm 70 của thế kỷ 20, nguy cơ kinh tế mang tính toàn cầu đã rất nhanh lan tới Hồng Kông và ảnh hưởng rất lớn đến nghành hàng hải, một thời, có rất nhiều công ty hàng hải đều sản xuất tiêu điều, ngưng trệ, tuy các công ty đã cạnh tranh giảm giá, nhưng vẫn rất khó tìm kiếm khách hàng, các xí nghiệp vừa và nhỏ liên tục kéo nhau phá sản, kết quả Bao Ngọc Cương đều thu mua hết với giá rất thấp. "Hằng Nguyên" cái tên công ty hàng hải của Thái Hoà Tường cũng gặp phải rất nhiều khó khăn.

Chỉ có đội tầu hùng mạnh của Bao Ngọc Cương vẫn ngày đêm xuôi ngược hoạt động, vì công ty của ông ta đã có quan hệ hợp tác vững vàng với khách hàng, hơn thế nữa, hợp đồng kéo dài 5 năm, nên dù có khó khăn, có mưa bão thế nào thì ông ta vẫn cứ bình chân như vại.

Cuối cùng, sự nghiệp của Bao Ngọc Cương đã phới phới sức xuân, còn nghành hàng hải Hồng Kông "Hằng Nguyên" lớn mạnh như thế, nay đã lỗ vốn lớn không thể đối phó được và buộc phải đóng cửa "ngồi chơi xơi nước".

HÃY CHO SẢN PHẨM MỘT "DANH PHẬN" (CHỨC VỊ) CHÍNH ĐÁNG

Nắm chắc thị trường, định vị chính xác, để sản phẩm "danh chính ngôn thuận" mới được thị trường chấp nhận.

Vào những năm 80, nhà máy giầy da của tỉnh X cho ra đời một loại giầy da nữ đế cao mầu đỏ, đánh bại cục diện đơn điệu cứng nhắc của giầy da không mầu đen thì mầu tím tồn tại bao năm qua trên thị trường giầy dép, nghe nói thị trường tiêu thụ không thành vấn đề. Nhưng thật lạ kỳ, rất ít người mua loại giầy da mới lạ và hợp thời trang này, khiến sản phẩm vừa có mặt trên thị trường đã bị ế ẩm, tồn đọng. Về sau, một người rất có đầu óc kinh tế đã nhắc nhở nhà máy này: hãy đặt tên cho loại mầu đỏ này cái tên "giầy hôn lễ", kết quả, điều kỳ diệu bất ngờ: loại giầy trước đây ế xưng ế xỉa nay bán rất chạy, cung không kịp cầu.

Tiềm năng thị trường là vô hạn, mỗi một loại sản phẩm đều có quần thể tiêu phí đặc định của nó. Vì thế tên gọi của sản phẩm không chỉ là một loại mật danh riêng cho nó mà là một loại bao gói đặc biệt hình tượng.

Một hôm, cửa hàng của Giôn.Kenlinan mở cửa không lâu thì có một vị khách vừa vào - một phụ nữ phong thái như mọi người khác.

Giôn nhanh chân chạy ra đón khách, tươi cười chào hỏi: "Chào cô, tôi có thể giúp được gì cho cô!".

Cô gái khẽ mỉm cười, nói: "cám ơn, cứ để tôi tự xem hàng".

"Vâng, xin cô cứ tự nhiên!".

Giôn lùi một bước, nghĩ: chắc lại như khách hàng khác, đến xem rồi lại bỏ đi.

Giôn là một người mê máy tính, đã từng làm cho công ty IBM. Sau đó anh bỏ việc, dồn mọi tâm trí vào việc phát triển phần mềm máy tính. Dựa vào đầu óc thiên tài, nửa năm sau, anh đã thiết kế được một loại phần mềm thao tác rất thuận tiện, loại phần mềm này có thể nhanh chóng cho được một báo cáo với mọi hình thức mà mình yêu cầu trên máy tính.

Giôn không muốn bán bản thiết kế này, tuy rằng nếu bán nó, anh sẽ có khoản tiền 20 vạn đô la.

Anh dồn góp được 5 vạn vốn, mở một cửa hiệu nhỏ ở một nơi tập trung, buôn bán phần mềm của tỉnh Boston, chuyên buôn bán loại phần mềm này và tự phong mình là ông chủ, để cả nước Mỹ mọi người đều biết đến anh ta.

Dựa vào đặc điểm lắp ráp và tính năng kỹ thuật của loại phần mềm này, Giôn đặt tên cho nó là "phần mềm kiểu Car". Cửa hiệu của anh ta cũng được gọi là "cửa hàng chuyên bán phần mềm kiểu Car ".

Ai ngờ, khai trương được một tuần, cửa hiệu chẳng buôn bán được gì, tuy khách đến cửa hàng rất đông, nhưng không một ai thấy hứng thú với loại sản phẩm này của anh ta.

Giôn cuống lên như muốn nhảy lầu tự tử. Để phát triển và sản xuất loại phần mềm này, anh ta đã vay nợ người khác 25 vạn đô la, chưa có kết quả gì, chủ nợ đã đến gõ cửa đòi nợ.

Giôn dằn lòng bỏ ra hơn 1000 đô la đăng quảng cáo trên "báo tiên phong Boston" nhưng sau khi xem báo, ngay cả đến bản thân mình cũng cảm thấy nhụt khí, chán nản: mình quảng cáo chưa đến 100 chữ trên một mục quảng cáo hơn 10 trang dầy chữ chi chít thế kia, khác nào hạt cát trên bãi biển, có ai chú ý tới nó?

Người con gái hôm nay đến cửa hiệu, đại khái cũng giống như mình nói "cứ tự nhiên xem" mà thôi.

Giôn đang suy nghĩ rối lên, bỗng nghe thấy người con gái kia nói: "Thưa ông, loại phần mềm của ông, quả thật có đúng như trên quảng cáo, có thể gõ ra bảng biểu một cách rất thuận tiện và nhanh chóng?

"Đương nhiên rồi, tôi có thể làm mẫu ngay cho cô xem!" Giôn nói, rồi chạy đến trước máy tính, nhét phần mềm vào máy, vài động tác thao tác đơn giản, quả nhiên nhanh chóng đã cho ra một bảng biểu.

"Thật là tuyệt" người con gái gật gật đầu, "rất thích hợp cho người làm công việc thẩm định, thế này nhé, bán cho tôi 2 chiếc!".

Thật là "trời có mắt", Giôn thêm tự tin, vừa gói hàng cho cô gái vừa nói chuyện phiếm với cô ta.

"Tôi đoán, chắc chắn cô công tác trong ngành kế toán, đúng không?".

"Đúng vậy, hàng ngày tôi phải làm việc với những bảng biểu không rõ ràng, mệt đến chết đi được, phần mềm này của ông sẽ giúp đỡ tôi rất nhiều". Nói đến đây, người con gái bỗng nói "cửa hiệu của ông buôn bán chắc chắn không được tốt lắm, tôi thấy ở đây rất vắng vẻ".

"Đúng thế, ngoài cô ra, tất cả mọi người đều không có hứng thú với mặt hàng này của tôi".

"Kể cũng lạ, vì những người đến đây đều có nhu cầu phần mềm loại du lịch vui chơi, mục đích của họ là tiêu khiển, còn phần mềm công cụ, thông thường đều do các công ty máy tính chuyên doanh hoặc chuyên tiêu thụ, rất ít người đến nơi này, nói thực, nếu không bất ngờ đọc được quảng cáo của ông trên báo, tôi cũng chẳng bao giờ đến nơi này". Người con gái giải thích.

Giôn chợt hiểu ra, chả trách chẳng có ma nào mò tới đây mua nó.

"Còn điều này nữa, tên gọi loại phần mềm của ông cũng thật hàm hồ - phần mềm kiểu Car, nó dùng để làm gì? để cho người ta khó hiểu, nó rất phù hợp với người làm công tác kế toán, vì sao không đặt cho nó cái tên thật rõ ràng để mọi người nghe thấy đã biết ngay tác dụng của nó?". Người con gái thao thao bất tuyệt.

Giôn sung sướng như muốn nhảy cẫng lên, mình sao lại không nghĩ ra nhỉ? xem ra chuyện buôn bán không dễ hơn làm phần mềm máy tính.

"Thưa cô, 2 đĩa phần mềm này tôi xin được biếu cô, miễn phí, vì những điều cô vừa nói ra. Xin cám ơn cô!" Giôn gói 2 chiếc đĩa mềm đưa cô gái và nói với giọng chân thành.

Một tuần lễ sau, "Công ty phần mềm máy tính Khalithai" chính thức treo biển thành lập, chủ nhân của nó là Giôn và một đồng sự của anh ta.

Công ty vẫn chuyên doanh mặt hàng phần mềm của Giôn, nhưng bây giờ không gọi là "phần mềm kiểu Car" nữa mà là "máy thẩm định dùng cho người thẩm định".

Mục tiêu của Giôn là hơn 3 triệu người làm công tác thẩm định toàn nước Mỹ, chỉ có 1/10 số người mua phần mềm này của anh ta, anh ta đã thu được 150 vạn đô la.

Quả nhiên, những người làm công tác thẩm định hàng ngày cảm thấy mệt mỏi căng thẳng, không ai là không bị lôi cuốn bởi phần mềm này.

Ngày nay, Công ty Khali thai đã lớn mạnh hơn trước rất nhiều, nó đã có số vốn lên tới 1 tỷ đô la, với gần một trăm nhân viên thiết kế chuyên nghiệp, điều quan trọng hơn là, Giôn đã thực hiện được nguyện vọng của mình, tiếng tăm của Công ty đã lan truyền khắp nước Mỹ.

Từ đó cho đến nay, Giôn lúc nào cũng nhớ tới người con gái-người đầu tiên đã mua "phần mềm kiểu Car", tuy cho đến lúc này ngay cả tên cô gái là gì Giôn cũng không hề biết tới.

Xét về mặt hình thức, Giôn chỉ có đổi tên gọi phần mềm do mình thiết kế, nhưng trên thực tế, lại là chuyện nắm vững thị trường, chọn đúng khách hàng tiêu dùng, đồng thời lại phản ánh chính xác phán đoán của mình trên sản phẩm.

NGHỆ THUẬT BÁN HÀNG "LÀM THEO PHƯƠNG PHÁP NGƯỢC LẠI VỚI ĐỐI PHƯƠNG"

"Mua một tặng một" là cách bán hàng mà chúng ta thường gặp nhất, thông thường là mua một mặt hàng có giá trị rất cao, khách hàng được tặng một sản phẩm nhỏ có giá trị kém rất xa với mặt hàng mình đã mua. Thí dụ, khi mua một chiếc Ti vi, khách hàng được tặng một bình nước; khi mua một dàn vi tính, khách hàng được tặng vài chiếc đĩa mềm v.v... nhưng với những thương gia thông minh thì họ lại làm ngược lại, Dolibolan là một thí dụ điển hình, nhìn về bề ngoài, ông ta tặng cho khách mua hàng một chiếc máy trị giá 6000 đô la, nhưng cái mà ông bán được chỉ là nước tẩy rửa có giá trị không bằng một phần nghìn chiếc máy kia. Nhưng ông ta lại nghĩ đến tính lâu dài khi sử dụng nước tẩy rửa - cũng giống như lái xe không thể thiếu xăng dầu, cái mà ông ta bán chính là "xăng".

Trong tiêu thụ hàng hoá, mạch suy nghĩ của các thương gia chắc chắn phải rộng mở, phải nghĩ đến cái mà người khác chưa nghĩ tới được, cái gọi là "bán cày tặng trâu" là tác dụng của "tư duy ngược chiều" mà chúng ta thường đề xướng. Đương nhiên, dùng cách này cũng phải căn cứ vào tình hình thực tế, lượng sức mà làm, phải xem xét đến mối quan hệ giữa "mua" và "tặng", thí dụ, nếu mua vài thùng nước tinh khiết tặng một bình chuyên đựng nước thì được, nhưng nếu bạn bán một bình nước mà tặng một chiếc ti vi thì đây hoàn toàn là một hành động ngu dốt.

"Cái này thật khó cọ rửa" - Piter, người thợ sửa chữa ô tô vừa quẳng cái rót xăng vào thùng đồ vừa nghĩ. Anh ta đang cọ rửa một chiếc bơm xăng ô tô.

Lúc này, một chiếc xe con trên cánh cửa có hàng chữ "Công ty sản xuất chất cọ rửa Chi ca gô" đỗ phía trước trạm sửa chữa của anh ta.

"Ồ, chào ông, có cần tôi giúp gì không nào?" Piter chào người lái xe và đoán chiếc xe từ xa tới và đang bị hỏng cái gì đây.

"Đúng vậy, tôi đang định nhờ anh khiêng cục sắt này từ trên xe xuống, sau đó tuỳ anh quẳng vào chỗ nào mà anh cho là thích hợp nhất, được không?" - người lái xe thò đầu ra nói.

"Đây là đồ chơi gì thế này? Piter dừng tay làm việc, tò mò đi đến đầu xe hỏi.

"Đây là máy cọ rửa do Công ty tôi sản xuất, chuyên môn cọ rửa vết dầu dính trên máy móc của xe, ông có dùng thử không?", người lái xe từ trên xe nhảy xuống.

"Tôi không cần đến của này". Piter lắc đầu nói" Hiện nay chúng tôi làm cái này rất tốt".

Người lái xe kia, không, nói một cách chính xác là một người bán hàng đã nhìn thấy rửa chiếc máy bơm dầu, chỗ này đang bừa bãi, dầu bẩn loang lổ khắp nơi, nhưng chiếc máy bơm dầu vẫn rất bẩn.

Piter để ý tới ánh mắt của anh ta, mặt đỏ lên, rõ ràng anh nói miệng nói một đàng, bụng nghĩ một nẻo.

Người bán hàng nói: "Chúng ta hãy thử một chút, để chiếc máy của tôi cọ rửa chiếc bơm kia, nếu như ông cho rằng nó làm tốt, tôi xin để nó lại đây, đương nhiên tôi sẽ không lấy của ông một xu nào, vì đây là sản phẩm mà công ty chúng tôi đưa khách hàng sử dụng miễn phí, tôi sẽ đi lấy ngay cho ông.

Piter không ngờ trên đời này lại có chuyện dễ dàng như vậy, vội nói: "được thôi, chỉ cần ông muốn".

Người bán hàng lấy một chai nước cọ rửa trên xe xuống, rót vào máy, sau đó lấy bơm dầu bẩn đặt vào trong máy, nối nguồn điện, ấn công tắc máy, tiếng máy chạy rầm rầm một lúc, anh ta lấy chiếc bơm rađiều khiến mọi người khó tin, rõ ràng chiếc bơm hoàn toàn như mới! nhưng dầu cặn bẩn lại chảy hết xuống một thùng chứa phía dưới máy.

Piter chỉ biết lắc đầu lè lưỡi thán phục.

"Được đấy!" Người bán hàng đắc ý nói: "nếu như ông không cần...".

"Không, không phải vậy, tôi rất cần nó, nhưng... đúng là sử dụng miễn phí không, thưa ông?".

Người bán hàng gật gật đầu, giơ chai nước cọ rửa lên, nói: "Chỉ có điều là cái này chúng tôi không thể cho không các ông được, đây là nước cọ rửa loại mới nhất mà chúng tôi mới sản xuất, ông phải móc hầu bao ra mà mua, mỗi chai 5 đô la".

"Đồng ý, coi như đã thoả thuận xong, trước hết cho tôi mua 10 hộp. "Đương nhiên Piter không để ý tới 50 đô la, chiếc máy kia ít ra cũng phải 5000 đô la! Điều quan trọng hơn là từ đây mình có thể thoát khỏi công việc cọ rửa mà mọi người đang rất chán ghét.

"Còn điều này nữa, tôi sẽ thu lại tất cả những dầu mỡ phế thải để tránh ô nhiễm môi trường, máy móc nếu xảy ra trục trặc gì, hãy gọi điện thoại cho tôi ngay, chúng tôi có trách nhiệm sửa chữa", câu nói của người bán hàng khiến Piter bất ngờ lo sợ và vui mừng.

Hầu như chỉ trong vòng một tuần lễ, hơn 500 trạm sửa chữa xe hơi trong toàn bang cũng giống như Piter, họ đều lắp đặt một máy cọ rửa như vậy, các ông chủ của các trạm sửa chữa đều vui mừng phấn khởi ra mặt.

Mỗi chiếc máy cọ rửa trị giá 6000 đô la "Công ty sản xuất dầu cọ rửa chuyên dùng Chicagô" từ phi vụ này đã chi ra gần 4 triệu đô la.

Xem ra, công ty đang buôn bán lỗ vốn.

Người chủ quản Công ty lại không cho là như vậy, ông ta làm như vậy cũng có lý của ông ta.

Thời gian đã chứng minh tất cả, chỉ 3 năm sau, lượng tiêu thụ nước cọ rửa kiểu mới do Công ty sản xuất đã lên tới 200 triệu đô la, lợi nhuận của công ty đứng hàng đầu toàn quốc. Dầu phế thải mà họ thu về, vì được gia công tái chế, dùng lại, thu về cho Công ty hàng vạn đô la.

XEM XÉT ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH ĐỂ LỰA CHỌN

Xem xét đánh giá tình hình, đây là bài giáo huấn mà mỗi một người làm kinh doanh nên biết. Khi sự nghiệp không thuận lợi thì cuối cùng phải chịu đựng đến mức độ nào? tiếp tục làm hay bỏ dở? với người làm công tác kinh doanh, đây là một vấn đề phải bó tay, nếu như không có đầu óc tỉnh táo thì không thể nào nhìn thấu được những thay đổi của sự vật và rất có thể bị tổn thất nặng nề. Người kinh doanh chỉ có xem xét đánh giá tình hình một cách chính xác, mới có thể có được những phán đoán thông minh sáng suốt, xí nghiệp mới phát triển được. Vào những năm 70, thế giới xuất hiện nguy cơ dầu mỏ, lúc đó 2 công ty Ford và General của Mỹ đã rất nhanh chóng thiết kế và sản xuất hàng loạt xe hơi loại nhỏ tiết kiệm xăng để đưa ra thị trường. Còn một công ty xe hơi khác - Công ty Kreisle Fritz đã biết rõ tình thế như vậy nhưng quen mắt bỏ qua, không hề động đậy gì, theo kế hoạch của họ vẫn tiếp tục sản xuất ra những chiếc xe hơi tiêu hao nhiều xăng dầu, kết quả vài năm sau nguy cơ xăng dầu lại bùng phát trở lại, sản phẩm của Công ty Kreisle Fritz tồn đọng nhiều, mỗi ngày lỗ 2 triệu đô la, đến cuối năm 1979, số tiền lỗ vốn lên tới 700 triệu đô la, công ty đứng bên bờ phá sản.

Cần phải nhớ rằng: Sự nghiệp thành công không thể thiếu con mắt nhạy bén, phán đoán "thời" và "thế" một cách chính xác, nhanh chóng lựa chọn, nắm bắt, chắc chắn sẽ thành công.

Công ty rượu Bảo Thù được rút ra khỏi ngành bia, tuy nói đây là nỗi ô nhục của Chủ tịch Hội đồng quản trị Yamakuchi, nhưng đây lại là sự lựa chọn thông minh, nếu không ông ta sẽ không có được ngày hôm nay, còn công ty Suntory sở dĩ có thể kiên trì ngoan cường được cũng là vì họ đã nhận thức rõ và đánh giá được khả năng của chính bản thân mình, họ đứng vững được là nhờ lợi nhuận của Uychsky. Thắng lợi của họ ngày hôm nay chính là minh chứng cho việc nhẫn nại có thể giành được thắng lợi.

"Ồ, Chủ tịch HĐQT Yamakuchi đấy à? Tôi là Sakai, tối rồi vẫn phải đến quấy rầy ông, thật áy náy quá... về việc điều tra nghiên cứu thị trường, kết quả đã cho thấy rất xấu... hiệu suất của bia Bảo đã giảm xuống chỉ còn 2,1%. Thưa chủ tịch HĐQT, phải nhanh có biện pháp ngay!" Đêm khuya trưởng phòng điều tra thị trường Sakai từ công ty gọi điện về. Giọng anh ta rít lên, tỏ ra sốt ruột sốt gan lắm.

Nguyên nhân nào khiến cho lượng tiêu thụ của bia Bảo giảm xuống? là ông chủ của xí nghiệp, Sakai vắt óc suy nghĩ, không ngờ 10 năm vất vả, tốn bao sức lực lại đổi lấy kết quả như vậy.

10 năm trước đây, khi công ty rượu Bảo Thù bắt đầu sản xuất bia, Sakai ôm ấp mộng lớn, định ra kế hoạch 1 năm sẽ mở ra cục diện, 3 năm sẽ chiếm lĩnh thị trường, nhưng thực tế lại hoàn toàn đi ngược lại, tuy rằng Công ty rượu Bảo Thù ngày nay đã trở thành xí nghiệp sản xuất bia đứng thứ tư ở Nhật, nhưng so với 3 xí nghiệp khác có độ chênh lệch rất lớn; 3 xí nghiệp trước chiếm khoảng 97% kim ngạch thị trường, còn công ty Bảo Thù và Công ty Suntory sản xuất đứng thứ 5 chỉ chiếm kim nghạch 3%.

Thật là một điều xỉ nhục! Sakai nghĩ đến đây, bất giác nóng người lên: nếu không tìm được biện pháp cứu vãn xí nghiệp, Sakai tôi sẽ không còn mặt mũi nào sống trên đời này nữa...

Ngày hôm sau, trong một cuộc họp gồm tất cả cán bộ quản lý của công ty, Sakai thông báo một quyết định mà bất kỳ ai cũng không muốn có: bán đứt nhà máy bia.

Trong chốc lát, phòng họp như nổ tung ra:

"Không có khả năng, thì đừng làm nghề bia, đợi đến khi không có cách nào chiếm được thị trường, mới đau khổ cầu cứu xí nghiệp khác mua cho, thật là mất mặt. Trưởng phòng kinh doanh phát biểu trước!

"Thưa ông chủ tịch HĐQT, ông không thể để khó khăn trước mắt đè bẹp! Đây không phải là tính cách của gia tộc nhà Yamakuchi!".

"Chủ tịch HĐQT Yamaku chi, ông có thể nghĩ lại! Một khi bỏ đi mồ hôi xương máu của chúng ta hơn chục năm qua coi như đổ xuống sông xuống biển hết!".

"Tôi đã quyết định rồi, xin mọi người không ai nói thêm gì nữa!" mắt của Yamakuchi cũng đầy nước mắt, ông cố nhịn không cho chảy ra ngoài. Đưa mắt nhìn sang Sakai, ông nói: "Trưởng phòng Sakai, bây giờ ông hãy đi điều tra thị trường, tìm hiểu một chút xem thị

trường có thể hình thành điểm nóng tiêu dùng hay không". Nhìn thấy đôi mắt của Sakai cũng vằn lên những tia máu đỏ, Yamakuchi biết anh ta lại một đêm mất ngủ, bất giác băn khoăn nói "vất vả quá!".

Sakai nói với Yamakuchi: "Xin chủ tịch cứ yên tâm, tôi sẽ cố gắng hết sức", nói xong quay người, bỏ đi.

Hiệu suất làm việc của Sakai rất cao, một tuần sau, anh ta đã có được bản báo cáo điều tra "Rượu mạnh sẽ có ảnh hưởng rất lớn trong dân chúng Nhật Bản".

Yamakuchi quyết định chuyển sang sản xuất rượu mạnh.

Tin Công ty rượu Bảo Thù bán nhà máy bia đã nhanh chóng được truyền đến công ty Suntory.

"Chủ tịch HĐQT Kamêđa, xí nghiệp sản xuất bia có tên hiệu cũ như Công ty rượu Bảo Thù đều không có cách nào đứng vững được, chúng ta vì sao lại phải vất vả tranh giành, giãy giụa ở đây?". Trong hội nghị kinh doanh gồm các lãnh đạo cao cấp công ty tham dự, trưởng phòng kinh doanh Hyxaki đã đề xuất một ý kiến khác.

Rõ ràng, tình hình kinh doanh của Công ty Suntory càng bi thảm hơn: từ khi bước vào nghề bia được 2 năm, lượng bia họ sản xuất chỉ chiếm có 7% trên thị trường, tuy công ty đã đầu tư rất nhiều tiền cho việc quảng cáo, nhưng hiệu quả mang lại rất kém, nếu muốn làm thay đổi khẩu vị quen thuộc lâu đời của dân chúng, rõ ràng còn khó hơn cả việc lên trời. Bia họ làm ra bán không được, mỗi năm đều phải bỏ đi và quá thời hạn. Trong vòng 2 năm, chỉ riêng việc này, công ty đã lỗ vốn hàng chục triệu yên, nếu không có rượu uých ky do công ty Suntory sản xuất đã chiếm được thị trường Nhật Bản, đồng thời họ đã dựa vào lợi nhuận này để duy trì việc sản xuất bia, e rằng công ty đã sớm bị giải thể.

Hyxaky nói xong, người dự trong phòng họp, có người tán thành, có người phản đối, cuộc tranh luận sôi nổi, các ý kiến rốt cuộc cũng không đi đến thống nhất, cuối cùng mọi con mắt đều đổ dồn về phía Chủ tịch HĐQT Kamêđa đang ngồi im chẳng nói chẳng rằng.

Một hồi lâu, Kamêđa mới chậm rãi mở miệng, ông nói chậm rãi, nhưng rất chắc chắn: "Ý kiến của tôi là, tiếp tục sản xuất bia của chúng ta, đồng thời đầu tư nhiều vào việc quảng cáo".

Một năm sau đó, rượu mạnh của công ty rượu Bảo Thù bắt đầu có mặt trên thị trường, và nhanh chóng được mọi người đón nhận, công ty đã một bước trở thành đơn vị có số lãi lớn trong ngành sản xuất đồ uống. Còn Công ty Suntony tình hình tiêu thụ vẫn không có gì thay đổi, chỉ chiếm tỷ lệ 8% trên thị trường. Tuy những ý kiến bất mãn ngày càng nhiều, nhưng Kamêđa thì vẫn không chịu thay đổi ý định ban đầu.

13 năm qua đi.

Trừ Kamêđa ra, tất cả công nhân viên, không kể ban đầu tán thành rút lui hay biểu thị kiên trì, đến nay mọi người đều mất lòng tin vào quyết định của Kamêđa. Họ bắt đầu tin chắc chắn: nghề bia là một vũng bùn, càng lún càng sâu thêm, nếu không thu người lại, sẽ bị nó nhấn chìm.

Nhưng vào thời gian này, tình hình đã có nhiều thay đổi, khó khăn đã qua đi, cục diện mới tốt đẹp đã xuất hiện. Giống như quãng thời gian một đêm, bia của công ty Suntory đã thành đồ uống tiêu thụ trên thị trường, những chi phí cho quảng cáo hàng năm của Kamêđa bỏ ra, cuối cùng cũng tỏ ra có hiệu quả, thị trường bia của họ đã tăng lên 37%, công ty từ chỗ tay trắng nay đã có lãi. Đồng tiền đã leng keng chảy vào hầu bao của Kamêđa.

Với tính nhẫn nại khác người của mình Kamêđa đã làm thay đổi khẩu vị rất khó thay đổi của người Nhật. Tất cả những điều đó không phải dễ dàng gì mà có được.

Một là tiến, một là lùi, hai sự lựa chọn hoàn toàn khác nhau, cuối cùng đều giành được thành công, còn bạn, từ những bài học trên, bạn rút ra được điều gì?

KHÉO DÙNG KỸ THUẬT "VAY MƯỢN" ĐỂ LÀM VIỆC

Không có vốn liếng có thể lập nghiệp được không? Câu chuyện kể dưới đây, nghĩ rằng có thể giúp cho bạn thêm niềm tin.

Trong kinh doanh và tiêu thụ hàng hoá, không bao giờ được quên kỹ thuật "mượn", nó thần thông quảng đại, có nhìêu chuyện phải bàn.

Tetaly - một kỹ thuật viên chưa từng được nhắc tới trong sách vở, một người Venezuela tay trắng, chỉ dựa vào trí tuệ của mình, trong vòng mấy năm đã có số vốn lên tới vài trăm triệu đô la, chuyện này bạn có tin không?

Giống như mọi công nhân khác, Tetaly cũng không hài lòng với cuộc sống hiện tại của mình, ông ta ôm mộng làm giàu, mong muốn mình sẽ trở thành Vua dầu lửa Rockefeller.

Điều đáng tiếc là, ông ta vừa không có vốn, lại vừa không có bạn bè thân thích làm việc trong ngành dầu lửa và lại chẳng biết tý gì về kinh doanh dầu lửa.

Nhưng ông ta vẫn không từ bỏ mộng tưởng này, ông ta lợi dụng thời gian rỗi rãi, tự học một số kiến thức khoa học có liên quan đến dầu lửa và chờ đợi thời cơ đến.

Một hôm, có một người bạn người Achentina cung cấp cho ông ta một thông tin, khiến ông ta phấn chấn: Một xí nghiệp hoá chất của Achentina đang cần gấp lượng Mêtan giá trị khoảng 20 triệu đô la, nhưng do pháp luật của chính phủ nước này ràng buộc, nên họ không thể trực tiếp bàn bạc giao tiếp với công ty dầu lửa của bất cứ quốc gia nào.

Nếu như Tetaly có thể làm "người trung gian" để liên hệ với công ty dầu mỏ này và việc buôn bán thành công, ông ta có thể thu được món tiền hàng vạn đô la.

Nhưng Tetaly không muốn làm "người môi giới", ông ta muốn nhân cơ hội này, thực hiện mộng tưởng mình sẽ giết chết người của ngành dầu mỏ.

Ông ta thu xếp được 3000 đô la, trước hết bay tới Achentina, thăm dò được biết trong nước này thừa quá nhiều thịt bò, rồi tìm đến xí nghiệp hoá dầu, bảo họ thu mua 20 triệu đô la thịt bò, rồi mình sẽ giúp họ đổi lấy Mêtan với trị giá tương ứng.

Tiếp theo đó, Tetaly không chịu dừng bước, lại bay sang Tây Ban Nha, vì người Tây Ban Nha thích thi đấu bò tót không ngán món thịt bò, điều quan trọng hơn là, người Tây Ban Nha có thể đóng cho ông ta những chiếc tàu chở dầu siêu cấp mà ông ta đang rất cần có.

Ông ta đến một nhà máy đóng tàu có tiếng của Tây Ban Nha và nói với chủ nhà máy: "nếu như ông có thể mua lượng thịt bò trị giá 20 triệu của tôi, tôi có thể đặt mua chiếc tầu chở dầu siêu cấp của ông cũng trị giá tương đương 20 triệu đô la".

Ông chủ đương nhiên rất hài lòng, ông ta đang rất buồn vì không có ai đến mua tầu, còn chuyện mua thịt bò, miễn là mua được đã, cái thứ này không sợ không bán được ở đất Tây Ban Nha này, chỉ cần chưa đầy 2 tháng, tiền bán thịt sẽ có thể thu lại được.

Bước đi đầu tiên của Tetaly đã thành công, ông đã ký được hợp đồng mua tầu với ông chủ nhà máy đóng tầu và ông chủ này đã mua 20 triệu đô la thịt bò của Tetaly, Tetaly đã đóng được chiếc tầu chở dầu loại lớn, đặt trước 20% số tiền, 4 năm sau khi hạ thuỷ tầu, số tiền này sẽ thanh toán nốt.

Nếu như phi vụ giao dịch này thành công, Tetaly sẽ có tầu chở dầu riêng của mình.

Dựa vào hợp đồng này, dựa vào 3 tấc lưỡi của Tetaly, dựa vào tiếng tăm của nhà máy đóng tầu, nhà máy của Achentina đã tin tưởng Tetaly đã trao trả toàn bộ số tiền mua thịt.

Thế là Tetaly đã thu được món tiền đầu tiên trong giao dịch - 20 triệu đô la, nhưng ông ta lại không dùng món tiền này để đi trả 4 triệu đô la tiền đặt cọc đóng tầu, vì số Mêtan mà nhà máy hoá chất Achentina cần vẫn chưa có kết quả.

Tetaly đến Công ty dầu mỏ kia, mang toàn bộ 20 triệu đô la tiền bán thịt bò mua lại số Mêtan do họ sản xuất ra, nhưng đồng thời ông ta cũng yêu cầu Công ty dầu mỏ thuê chiếc tầu dầu của ông ta đang được đóng ở Tây Ban Nha, thời hạn thuê là 5 năm, tiền thuê mỗi năm là 6 triệu đô la, nếu trước mắt công ty trả 20% tiền thuê, thì số tiền phải trả hàng năm sẽ giảm xuống 4 triệu đô la.

Hàng năm công ty dầu lửa đều phải thuê từ 7 đến 8 chiếc tầu chở dầu đi Trung Đông, vì thế họ phải chi phí hàng chục triệu đô la, bây giờ lại có chiếc tầu dầu có thể thuê được lâu dài, sao lại không thuê nhỉ? Họ đồng ý với yêu cầu của Tetaly đề ra và ký luôn hợp đồng và đương nhiên phải trả trước 20% tiền đặt cọc - ai muốn bỏ ra nhiều tiền như vậy?

Tetaly lấy 4 triệu trong đó, giao cho nhà máy đóng tàu Tây Ban Nha, nhà máy đóng tầu nhanh chóng bắt tay vào việc.

Kết quả: Nhà máy của Achentina được số mêtan như mình mong muốn; nhà máy đóng tàu nhận được một đơn đặt hàng; công ty dầu mỏ bán được sản phẩm của mình; Tetaly không phải mất một xu mà có được tầu chở dầu của mình, đồng thời còn bắt đầu sự nghiệp kinh doanh vận tải biển đường dài, cuối cùng, chỉ vài năm sau ông ta đã tích luỹ được món tiền kếch xù và sáng lập ra Công ty dầu mỏ của mình.

Sở dĩ Tetaly thành công là vì ông ta biết dùng chiến thuật "mượn gà đẻ trứng" khéo léo lợi dụng sức mạnh của người khác để nhằm thực hiện được mục đích của mình.

NGHỆ THUẬT BÁN HÀNG THEO KIỂU "RUNG CHÀ CÁ NHẢY"

Trong cuộc chiến thương mại, nếu thiếu hiểu biết thị trường và đối thủ cạnh tranh thì không nên làm liều mà có thể dùng phương pháp "rung chà cá nhảy", trước hết thử thăm dò thực hư, sau đó căn cứ vào đó để thiết kế phương án tương ứng. Một Công ty đồ uống nọ muốn đưa ra một một loại trà uống, nhưng không rõ loại này có thị trường hay không và họ đã làm một cuộc điều tra. Báo cáo điều tra cho thấy, 70% số người cho rằng có thể làm theo cách này, nhưng đồng thời họ cũng cho rằng khẩu vị mới là điều quan trọng nhất, có hơn 90% số người cho rằng nếu không hợp khẩu vị thì cho dù dinh dưỡng có cao thì cũng không thể bán được. Tiếp theo Công ty đồ uống này lại có hoạt động "rung chà cá nhảy", họ để loại trà uống này bên cạnh vài loại đồ uống khác mà mọi người thường uống và bóc nhãn mác đi, để người tiêu dùng thưởng thức, đánh giá và chỉ ra xem loại nào đặc sắc hơn, loại nào uống ngon hơn. Kết quả có đến hơn một nửa số người đều cho rằng loại trà này có mùi vị đặc sắc và tới tấp hỏi tên gọi, nơi sản xuất của loại trà này. Loại trà uống này vì thế mà đứng vững trên thị trường.

Cách bán hàng kiểu "rung chà cho cá nhảy này" còn có thể kích thích nhu cầu thị trường đầy tiềm năng. Nếu như bạn cho rằng sản phẩm của mình rất có tiềm năng, bạn cũng có thể dùng phương pháp này để làm một lần quảng cáo không mất tiền. Ebert để cho xe "Nam tước" có mặt trên thị trường đã cùng một lúc có được tác dụng như vậy.

Công ty xe hơi Leicester của Mỹ dưới sự lãnh đạo kinh doanh của Ebert, cuối cùng đã thoát khỏi nguy cơ lỗ vốn suốt 4 năm liền.

Nhưng, Ebert vẫn không cảm thấy thoải mái, ông luôn suy nghĩ: làm thế nào để Leicester luôn đi lên nữa.

Hiện tại Công ty dựa vào mấy loại "xe kiểu A" để chiếm lĩnh thị trường, rất nhanh chóng họ đã bị các kiểu xe mới của hãng xe Ford và General luôn đổi mới xuất hiện trên thị trường đào thải. Vì thế, việc cấp bách là phải cho ra đời một loại xe mới, mặt khác phải được trăm

phần trăm khách hàng công nhận, vì Leicester suy yếu nên không thể chịu đựng được sự cọ sát của thị trường.

Cứ khoảng 3 tháng, công ty xe hơi Ford hoặc General lại cho ra đời một kiểu xe hơi mới có tính năng ngày càng ưu việt và trang thiết bị ngày càng hào hoa. Dựa vào thực trạng của mình, liệu Leicester có thể địch nổi khả năng của 2 hãng xe hơi kia không?

Vì thế, Ebert nghĩ: phải tránh mũi nhọn của họ, và phải sản xuất kiểu xe mà 2 hãng xe kia không sản xuất.

Hãng Ford và hãng General có phạm vi rộng và cái gì họ cũng có, duy chỉ có kiểu xe hơi mui trần họ không sản xuất, hơn nữa không chỉ 2 nhà máy này mà các nhà máy sản xuất xe hơi cả nước Mỹ đã 10 năm nay đều không sản xuất kiểu xe này nữa. Trên đường phố xe chạy như nêm, bạn sẽ không nhìn thấy loại xe không có mui. Vì khoảng thời gian này máy điều hoà và âm thanh nổi đã rất phổ biến, còn loại xe không mui này, loại xe "mốt" này đều hầu như không dùng nữa.

Ebert quyết định: hãng xe hơi Leicester sẽ sản xuất xe hơi mui trần.

Đây có phải "đi ngược lại trào lưu" không? đã có người nghi ngờ và hỏi vặn lại như vậy.

Nhưng cứ phải làm thử, đây là tính cách của Ebert. Để cho chắc ăn, ông ta cho công nhân sản xuất thủ công một chiếc xe hơi mui trần loại nhỏ có hình dáng kỳ lạ, mầu sắc mới lạ, ông ta muốn lấy chiếc xe này làm thí nghiệm để xem dân chúng có phản ứng gì không?

Một buổi sáng mùa hè, chiếc xe mui trần đã được làm xong. Ebert đặt tên cho chiếc xe hơi một cái tên rất kêu "Nam tước".

Tiếp theo, ông ta tự tay lái chiếc xe hơi này.

Trong dòng xe cộ nối đuôi nhau trên đường, chiếc xe hơi của Ebert đã thu hút được sự chú ý của các lái xe, nó giống như con quái vật từ hành tinh khác tới, thu hút được rất nhiều xe khác đi theo nó. Cuối cùng, có mấy chiếc xe cao cấp đã vượt lên trước nó và ép nó đỗ bên đường - điều này lại trúng với ý định của Ebert.

Các tài xế vây quanh chiếc xe mui trần, tranh nhau hỏi ''Đây là xe hơi mác gì vậy?".

"Nó do hãng nào sản xuất?".

"Chiếc xe này bao nhiêu tiền đấy?".

Ebert trong bụng rất đắc ý, sự tính toán của ông rất trúng, loại xe này rất được hoan nghênh.

Các bác tài xế bịn rịn không muốn đi khỏi nơi đây, Ebert lại tự tay lái chiếc xe này đến trung tâm thành phố đông dân, đến các nơi mua sắm, khu vui chơi và những nơi có nhiều

người qua lại. Hễ đến nơi nào là nơi ấy dân chúng xúm đông xúm đỏ vây quanh xe với con mắt đầy hiếu kỳ và thán phục.

Bây giờ thì không còn phải do dự gì nữa, phản ứng của dân chúng đã nói lên tất cả.

Ebert phấn chấn lái xe về công ty, vẫy tay chào thắng lợi những người đang chờ đón ở nhà.

Một tuần lễ sau, Công ty Leicester tuyên bố, kiểu xe mui trần "Nam tước" sẽ có mặt trên thị trường, ngay lập tức đã được đông đảo những người yêu xe hơi trên cả nước hoan nghênh chờ đón, rất nhiều người đến đặt mua và đặt cọc, trong đó thậm chí còn có cả một số phụ nữ đang theo đuổi mốt thời thượng.

3 tháng sau, công ty Leicester đã cho xuất xưởng 23000 chiếc xe mui trần, gấp 7 lần dự tính của Ebert.

TÌM ĐỘT PHÁ KHẨU, LÙI TRƯỚC TIẾN SAU

Trên thị trường, khi sản phẩm của bạn có đối thủ cạnh tranh, chắc chắn bạn sẽ gặp khó khăn và vướng mắc trong quá trình tiêu thụ, lúc này bạn cần bình tĩnh phân tích những khó khăn gặp phải, tìm ra được những diểm yếu và bất lợi của đối phương làm "đột phá khẩu" để lùi trước tiến sau, giành lại thị trường.

Công ty sản xuất máy khâu Hebime của Nhật đã từng dùng sách lược này, đánh bại các đối thủ cạnh tranh khác và trở thành xí nghiệp lớn chiếm địa vị quan trọng của Nhật Bản ngày nay.

Năm 1951, Nhật bị lũ lụt nặng nề, máy khâu của rất nhiều gia đình bị ngâm trong nước và hư hỏng nặng. Sau cơn lũ, người tiêu dùng đều mong muốn nhà sản xuất cử cán bộ kỹ thuật đến sửa chữa, nhưng vì 2 nhà sản xuất máy khâu này bận việc bán sản phẩm nên không coi trọng yêu cầu của khách hàng.

Lúc này, trên thị trường, máy khâu "kiểu Hebime" do công ty Hebime sản xuất ra chỉ chiếm không đến 30% và họ ở vào thế yếu trong cuộc cạnh tranh, công ty luôn tìm cơ hội và sách lược phản kích. Khi được tin 2 nhà máy sản xuất này tỏ ra thờ ơ với yêu cầu của khách hàng, họ cho rằng đây là cơ hội thật tốt mà họ có thể lợi dụng được. Thế rồi họ nhanh chóng có quyết sách ngay, hạ lệnh cho các bộ phận cung tiêu và sản xuất thuộc công ty dốc toàn bộ lực lượng, đi đến các gia đình có máy khâu bị hư hỏng sửa chữa miễn phí, nếu không đủ người thì bỏ tiền ra thuê thêm công nhân kỹ thuật.Kết quả, chỉ trong vòng hơn 1 tháng, toàn bộ hơn 800 chiếc máy khâu đã được sửa chữa, trong đó chỉ có 20% là sản phẩm của công ty....

Từ đó, trong con mắt đông đảo dân chúng ở Nhật, uy tín của công ty Hebime ngày càng nâng cao, việc làm này của họ còn hơn cả bất kỳ lời quảng cáo nào, máy khâu của công ty Hebime vì thế mà trở thành sản phẩm có tiếng được tiêu thụ mạnh nhất ở Nhật.

Bất kỳ đối thủ cạnh tranh nào cũng không thể trọn vẹn tốt đẹp cả, họ đều có những khiếm khuyết và điểm yếu của họ, đây chính là chỗ mỏng yếu mà bạn có thể nắm chắc lấy để chống trả lại.

Năm 1979, là một năm nhục nhã và bất hạnh của hãng xe hơi Leicester: do kinh doanh không tốt, hãng xe hơi đứng thứ ba nước Mỹ này đến lúc này đã nợ nần chồng chất và đứng trước nguy cơ phá sản.

Trước nguy cơ này, Ebert đứng ra làm thủ lĩnh hãng này.

Ebert là nhân vật mang đầy mầu sắc huyền bí, ông ta đã từng là phó thủ lĩnh hãng xe hơi Ford và đã từng có nhiều công lao trong quá trình phát triển của hãng Ford, nhưng đáng tiếc hãng này không biết trọng dụng người tài, nên ông ta tức mà bỏ đến hãng xe hơi Leicester.

Ngày đầu tiên đi làm, nhìn thấy cảnh tượng công ty tan tác, tiêu điều, ông không nhịn được và ngán ngẩm: Đây mà là nhà máy sản xuất à? đây rõ ràng chỉ là kho chứa hỗn tạp mà thôi.

Ebert lập tức triệu tập cuộc họp gồm tất cả nhân viên quản lý của công ty, cùng nhau nghiên cứu biện pháp cứu vãn công ty khỏi chết chìm.

Biện pháp không phải không có, xe hơi tiết kiệm xăng kiểu mới được phát minh, chỉ cần sản phẩm có đầu ra, nhất định sẽ chiếm lĩnh được thị trường. Điều này, những người quyết sách của công ty đều đã sớm biết được.

Nhưng, tiền lấy ở đâu ra?

Cứ nhắc đến chuyện tiền nong, những người tham gia cuộc họp đều cứng họng, ai nấy đều lặng yên không nói.

Với tình hình kinh doanh hiện nay của Leicester, không có ngân hàng nào dám cho vay tiền, trừ khi nhà băng nào có thực lực hùng hậu bảo lãnh cho. Nhưng hiện tại đang nợ như chúa chổm, chủ nợ không đến cửa đòi nợ là may rồi, còn ai đứng ra cho vay nữa?

Không có tiền, Leicester chỉ có con đường chết.

Ebert mặt mày ủ ê: chỉ cần có được 1 tỷ đô la, mình bảo đảm có thể đưa công ty sống lại, nhưng lấy đâu ra1 tỷ bây giờ?

"Nếu như chính phủ liên bang chịu đứng ra bảo lãnh... " Ebenster chợt nghĩ ra điều này và đề xuất với mọi người.

Những người tham dự cuộc họp tỏ ra nghi ngờ, không tin tưởng, còn các giới kinh doanh thì lên án điều này.

Quả nhiên, sau khi được tin Ebert yêu cầu chính phủ bảo lãnh tiền tệ, không chỉ gây ra hàng loạt lời khiển trách của các giới sản xuất kinh doanh mà trong giới dư luận, chính phủ và quốc hội cũng dấy lên một cuộc tranh cãi ầm ĩ, họ đều cho rằng: dựa vào sức mạnh bên ngoài, nhất là dựa vào chính phủ để giúp đỡ nhà máy phát triển là vi phạm nguyên tắc tự do cạnh tranh.

Biện pháp của Ebert vẫn chưa được thực thi đã mắc tội với họ rồi, Ebert phải nhanh chóng tìm biện pháp, thay đổi tất cả. Ông phân tích cục diện tình thế, cho rằng chỉ có cách dẹp cho được những ý kiến phản đối của giới xí nghiệp, giới dư luận, thì mới có thể thuyết phục được chính phủ và quốc hội.

Trong một cuộc hội nghị triệu tập liên hợp giới xí nghiệp, người viện dẫn Ebert đã cung cấp một hiện thực lịch sử, ông nói với mọi người: trước đây, công ty Lockheet, 5 công ty sắt thép lớn toàn nước Mỹ và công ty xe điện ngầm Washington đều đã từng được chính phủ bảo lãnh vay tiền ngân hàng, thì việc Leicester làm như vậy không có gì là lạ cả.

Với giới dư luận, Ebert nắm chắc đặc điểm "tinh thần tự do cạnh tranh" cao thượng của họ, khảng khái nói với các phóng viên những cái lợi, cái hại của việc làm này: một khi Leicester không có cách nào vay được tiền, thì chỉ có con đường phá sản, đến lúc đó thì toàn bộ thị trường Bắc Mỹ sẽ bị 2 hãng xe hơi General và Ford chia nhau lũng đoạn. Thử hỏi, nước Mỹ tự cho mình là tự do cạnh tranh, tinh hoa của họ không phải là đang hết sạch sành sanh đó sao?

Xoay chuyển được thái độ của giới xí nghiệp và giới dư luận, Ebert quay sang chính phủ và quốc hội.

Với chính phủ, ông ta dùng phương pháp thuyết phục "công tâm vi thượng" (đánh vào lòng người là thượng sách). Ông ta tính với nhà nước: nếu chính phủ không đứng ra bảo lãnh, khiến Leicester phải phá sản, lúc đó sẽ có khoảng 60 vạn công nhân thất nghiệp, mỗi năm chính phủ phải chi vào đây hàng chục triệu đô la tiền bảo hiểm thất nghiệp và các khoản phúc lợi xã hội khác nữa. Chính phủ muốn mất không số tiền lớn như vậy, hay là muốn đứng ra bảo lãnh, giúp cho Leicester vay của ngân hàng 1 tỷ đô la?

Mấu chốt cuối cùng là các nghị viên quốc hội nắm quyền lực cao nhất. Với họ, Ebert dặn dò cấp dưới phát cho mỗi nghị viên quốc hội một bản kê khai, phía trên là tên các cửa hàng đại lý, cửa hàng tiêu thụ ở những nơi họ chọn có quan hệ qua lại về nghiệp vụ với Leicester, ngoài ra còn có bảng phụ kèm theo cho biết ảnh hưởng về kinh tế ở các khu vực đó có thể xảy ra nếu như Leicester phải đóng cửa. Việc làm này còn có ý nghĩa khác là, nếu các nghị viên bỏ phiếu phản đối chính phủ bảo lãnh cho Leicester vay tiền ngân hàng, khiến cho các cử chi trong khu vực bầu cử sẽ bị thất nghiệp, vậy làm sao các ông có thể tranh thủ được lá phiếu bầu của cử chi?

Ebert đã thành công, dư luận phản đối của các giới đã lắng dịu. Chính phủ ủng hộ, các nghị viên quốc hội đã bật đèn xanh, Ebert đến ngân hàng vay được 1 tỷ đô la, nhà máy của ông dần dần hồi phục và phát triển.

Nắm chắc yếu điểm của đối phương, đột phá từng phần, đã giúp Ebert cuối cùng đạt được mục đích của mình, làm tan nguy cơ xí nghiệp tan vỡ đổ bể.

LỢI DỤNG CẠNH TRANH, NGỒI KHÔNG VỚ BỞ

Có một câu chuyện như sau: Trên một đường phố có nhiều cửa hàng bán vải lụa có quy mô như nhau. Lúc buôn bán ế ẩm, cửa hàng họ Vương cho treo tấm bảng "lỗ vốn bán phá giá", thế rồi cửa hàng này bán được nhiều hơn 2 cửa hàng kia. Cửa hàng họ Lý đối diện cũng không cam chịu lạc hậu, lập tức treo biển hạ giá. Cửa hàng họ Trương ở hơi xa một chút nhận thấy việc buôn bán của mình bị 2 cửa hàng kia tranh mất, không còn cách nào khác, cũng treo biển hạ giá.Tình hình của 3 cửa hàng cũng ngang ngửa với nhau, cửa hàng họ Vương và họ Lý lại một lần nữa hạ giá... Thời gian 3 cửa hàng tranh giành khách hàng, cạnh tranh giảm giá, cửa hàng họ Trương cuối cùng đã phải bỏ cuộc, nói là mình đã thua lỗ quá nhiều, không thể kiên trì được nữa, đã phải đóng cửa đầu tiên, không dám cạnh tranh với 2 cửa hàng kia nữa. Hai cửa hàng Vương, Lý vẫn tiếp tục cạnh tranh, tiếp tục giảm giá. Quả nhiên, việc buôn bán của họ rất tốt, khách đến "ôm hàng" rất đông. Không lâu sau đó, hàng của họ đều bán sạch, không phải đóng cửa, 2 cửa hàng đều lỗ vốn to.

Lúc này, cửa hàng họ Trương lại mở cửa trở lại, nguồn hàng của cửa hàng rất dồi dào, phong phú, giá cả lại trở về như cũ. Lúc này ông chủ của 2 cửa hàng Vương, Lý mới biết, thì ra hàng của họ bán ra đều được cửa hàng họ Trương mua hết, người kéo đến mua hàng đều do họ Trương thuê mướn.

Xét về một ý nghĩa nào đó, họ Trương đã khép lợi dụng sự cạnh tranh của người khác để ngồi không vớ bở.

Lợi dụng tâm lý cạnh tranh của loại người để bán hàng, để thu được hiệu quả bỏ ít công sức mà thu được hiệu quả lớn. Eubolasi đã lợi dụng tốt điểm này. Piter. Eubolasi đã nhận đăng cai đại hội thể thao Olympic lần thứ 23 tổ chức ở bang Los Angeles.

Một thương nhân chuyên lo làm ăn thu lợi nhuận lại đứng ra tổ chức đại hội thể thao? thật là chuyện chưa bao giờ xảy ra.

Ban tổ chức Olympic cũng thấy khó xử vì tổ chức đại hội này tất tốn kém, người đứng ra tổ chức không lỗ vốn thì cũng phải mang nợ. Muốn tổ chức đại hội thể thao ư, xin lỗi, tiền lấy ở đâu ra?

Cũng như mọi lần, công việc dự trù kinh phí của lần đại hội thể thao này gặp phải khó khăn lớn, ban tổ chức "trong cái khó ló cái khôn" mới dùng biện pháp lấy thương nhân thay thế.

Piter. Eubolasi rõ ràng không muốn làm một chuyến buôn lỗ vốn, nhưng ông ta cũng không bao giờ nghĩ làm "đổi thay thời cuộc". Ông ta vẫn là ông ta, ông ta cũng đã có sự tính toán trong đầu.

Đại hội thể thao Olympic có một nguyên tắc tổ chức như sau: hoan nghênh bất cứ thương gia nào tài trợ, tài trợ cho bao nhiêu tiền thì do bên tài trợ quyết định. Eubolasi cho rằng đây là cái tai hại lớn nhất, thí dụ Olympic mùa đông năm 1980 có tới 381 nhà tài trợ mà ban tổ chức chỉ nhận được có 9 triệu đô la tài trợ.

Quyết định đầu tiên khi Yusochoma lên nhận chức là số đơn vị tài trợ chính thức giảm xuống chỉ còn 30 và mỗi một ngành nghề chỉ nhận một nhà tài trợ, mỗi nhà tài trợ ít nhất phải tài trợ 4 triệu đô la.

Điều này đã khiến các thương nhân lo cuống lên, chẳng còn ai muốn lợi dụng cơ hội lần này để quảng cáo cho xí nghiệp của mình nữa. Họ rầm rộ nêu ra giá cao, để tranh quyền tài trợ về ngành mình. Công ty Fuji của Nhật đã đánh bại công ty Khata của Mỹ, bỏ luôn 70 triệu đô la tài trợ. Eubo lasi "toạ sơn quan hổ đấu", ngồi không vớ bở.

Nước cờ thứ 2 của Yusochoma là muốn lấy được tiền của những công ty quảng cáo, ông ta dùng biện pháp cạnh tranh, nếu ra giá thấp, sau đó để cho các đài truyền hình tham gia đấu thầu, ai bỏ ra nhiều tiền, người ấy sẽ mua đứt quyền quảng cáo trên truyền hình. Chỉ riêng cách này thôi, ông ta đã thu được khoản tiền 280 triệu đô la.

Yusochoma rất muốn dùng thiết bị điện tử của hãng IBM, nhưng lại có thông tin cho biết hãng này không có ý định tài trợ, ông ta chớp mắt và có một chủ ý khác.

Yusochoma biết chắc rằng, công ty điện khí NEC và hãng IBM của Nhật luôn xảy ra chiến tranh mậu dịch gay gắt, thế là ông ta trước tiên đi vận động NEC làm đơn xin được tài trợ, rồi sau đó gọi điện thoại cho Chủ tịch Hội đồng quản trị của hãng IBM, mang tin "bất lợi" này thông báo cho ông ta, IBM sao lại để cho địch thủ cũ vượt mình được liền lập tức đồng ý tài trợ, đồng thời còn liên tục cám ơn Yusochoma.

Ngày 28 tháng 7 năm 1984, đại hội Olympic lần thứ 23 được tổ chức tại LosAngeles. Yusocoma hài lòng mãn nguyện đứng trên lễ đài trong buổi khai mạc chính thức, ông ta không có gì phải suy nghĩ nữa, qua tính toán, trừ đi tất cả mọi chi phí, ông ta còn "biển lận" 15 triệu đô la.

Khi Đại hội kết thúc, trong lễ bế mạc, ông ta được đánh giá:

"Yusochoma là hoá thân tinh thần các xí nghiệp của nước Mỹ "

ĐỔI NGÓI LẤY NGỌC, MẤT ÍT ĐƯỢC NHIỀU

Xí nghiệp thu lãi ít, để người tiêu dùng được hưởng nhiều, tuy có tăng phần chi, nhưng nếu so với lợi nhuận tăng lên thì vẫn rất kinh tế.

Ở Mỹ có 2 vợ chồng người Hoa cùng đến siêu thị mua hàng, do không cẩn thận đã vô tình làm vỡ hai chai rượu Mao đài, 2 người liền vội vàng tìm người bán hàng và xin lỗi, đồng thời tỏ ý muốn đền 2 chai rượu này, nhưng cô gái bán hàng lại nói: "Xin lỗi vì đã làm ông bà

phải giật mình. "Ngay lúc đó cả giám đốc cũng đến xin lỗi và tỏ ý không bắt đến 2 chai rượu. Hai vợ chồng này rất cảm động và như để trả ơn, họ đã mua đầy một xe đẩy hàng hoá của cửa hàng này. Về sau, mỗi lần phải đi mua hàng, họ đều đến đây và trở thành khách quen của siêu thị này.

Xí nghiệp muốn tồn tại, phát triển thì sản phẩm của mình phải được người tiêu dùng chấp nhận, tiếp thu. Xí nghiệp phải "nghĩ đến lợi ích người tiêu dùng", không nên có những cử chỉ ngu ngốc chỉ vì cái nhỏ mà đánh mất cái lớn.

Đây là một câu chuyện xảy ra ở Thượng Hải vào những năm 30 của thế kỷ 20:

Một hôm, trên vị trí nổi bật của các báo lớn ở Thượng Hải đều đăng một tin: nhà máy bia Yên Đài tỉnh Sơn Đông dự định chủ nhật sau sẽ tổ chức "hoạt động tìm báu vật" tại công viên Bán Tùng, hễ ai trong công viên tìm được bia Yên Đài có ký hiệu đặc biệt, đều được nhận giải thưởng của nhà máy bia này. Người thứ nhất được thưởng một chiếc đỉnh lớn bằng bạc, người thứ 2 được thưởng một chiếc đỉnh nhỏ bằng bạc, người thứ 3 được thưởng 20 thùng bia Yên Đài, lấy người tìm được đầu tiên làm chuẩn.

Lúc bấy giờ, thị trường bia của Thượng Hải bị bia của nước ngoài lũng đoạn, tuy bia Yên Đài chất lượng tốt, nhưng ở Thượng Hải không ai nhòm ngó tới. Để khai thông nguồn tiêu thụ, nhà máy bia Yên Đài đã có nhiều hoạt động, "tìm báu vật" chỉ là một trong những nội dung đó, trước đó, nhà máy đã tổ chức thành công một hoạt động tiêu thụ hàng hoá.

Lần đó, trên vị trí nổi bật của các báo của Thượng Hải, nhà máy bia Yên Đài đã cho đăng một quảng cáo: hễ những ai mua vé vào "thế giới mới" sẽ được thưởng một chiếc khăn có viết chữ "nhà máy bia Yên Đài", mặt khác còn được uống bia Yên Đài miễn phí, người nào uống nhiều bia nhất sẽ được thưởng một chiếc đỉnh bằng bạc, người thứ 2 và thứ 3 đều được thưởng một chiếc đỉnh nhỏ hơn cũng bằng bạc.

Kết quả, quảng cáo vừa đưa ra, có rất nhiều người đều tranh đến trước để được uống bia Yên Đài, khiến đường phố Nam Kinh như biển người, giao thông tắc nghẽn, công an giao thông phải cử người ra đường phố duy trì trật tự. Ngày hôm đó, uống tất cả 500 thùng bia, nhà máy bia đã giữ lời hứa, tặng các loại đỉnh bạc cho khách hàng giành thắng lợi.

Ngày hôm sau, trên các báo lớn đều đăng tin miêu tả tình hình cuộc thi này, bia Yên Đài vì thế mà nổi danh.

Hoạt động "công viên tìm ngọc" là cuộc thách thức của bia Yên Đài với các hãng bia nước ngoài, lại là một biện pháp quan trọng để chiếm lĩnh thị trường.

Ngày chủ nhật đã đến, cũng như các nhà máy đã trù tính trước, công viên Bán Tùng vừa mở cửa, người ở đâu cứ ùn ùn kéo đến...

"Tôi tìm được rồi!" một người trung niên mặc sơ mi dài tay phấn khởi reo lên, rất nhiều người cùng ngẩng đầu lên, nhìn ông ta tay cầm chai bia với con mắt khâm phục, đi đến chỗ lĩnh thưởng.

Cho đến tận buổi chiều, 3 chai rượu được nhà sản xuất cất giấu trong công viên Bán Tùng đều lần lượt được tìm thấy. Người điều hành tuyên bố hoạt động "tìm ngọc trong công viên" kết thúc.

Danh tiếng của bia Yên Đài đã vang xa, nhưng muốn đứng vững chân còn phải cố gắng nhiều hơn nữa, các nhà máy bia nước ngoài không dễ dàng gì ngồi nhìn thị trường bị cướp đi mất.

Quả nhiên, đã có mấy nhà máy bia nước ngoài bắt đầu liên kết với nhau đối phó với bia Yên Đài, họ không tiếc tiền của, liên tục tiến hành chiến dịch quảng cáo, chiến dịch giá cả trên báo chí.

Nhà mày bia Yên Đài quyết đoán dùng các biện pháp chống trả lại, ở một số nắp chai bia họ đã lần lượt in 4 chữ "Trung", "Quốc", "bì"," tửu". Chữ "trung" thay cho 1 đồng, chữ "Quốc" thay cho 2,5 đồng, chữ "bì" thay cho 5 đồng và chữ "tửu" thay cho 10 đồng, người tiêu dùng lấy được nắp chai có in chữ như vậy, có thể đến văn phòng Thượng Hải lãnh tiền thưởng.

Sở dĩ phải in chữ "Trung Quốc bì tửu" (bia Trung Quốc) chứ không phải là chữ "Yên Đài bì tửu" (bia Yên Đài) là vì các nhà sản xuất biết rõ là, đại đa số người Trung Quốc không muốn nhìn thấy các nhà máy của Trung Quốc bị đạp đổ, 4 chữ này càng có thể kêu gọi tinh thần yêu nước của họ.

Kết quả, trên thị trường cạnh tranh gay gắt, nhà máy bia Yên Đài không chỉ không bị đào thải mà trái lại ngày càng lớn mạnh, năm 70 qua đi, cho đến nay, nó đã phát triển thành một nhà máy có tiếng của Trung Quốc với quy mô lớn.

Đổi ngọc lấy ngói, mất ít được nhiều, cách làm thông minh này đã giúp cho nhà máy bia Yên Đài đứng vững trên thị trường, đã dùng vài trăm thùng bia và một phần lợi nhuận để làm phần thưởng, để đổi lấy nguồn khách hàng vô tận. Thử nghĩ, trong tình hình lúc đó, nếu họ chỉ hô hào suông chất lượng bia của mình ngon thế này, rẻ như thế kia thì không làm gì được, muốn lấy lòng người tiêu dùng thì phải gây được hứng thú của họ.

CÁCH BÁN HÀNG CÓ THƯỞNG

"Bán hàng có thưởng", "bán hàng ưu đãi" là một cách bán hàng mà các nhà buôn thường dùng trong quá trình tiêu thụ hàng hoá, tuy hiện nay số đông người tiêu dùng đều biết rõ, "tiền ở đâu nó lại về đấy", khoản tiền chi phí này cuối cùng vẫn người tiêu dùng phải chịu, hơn thế nữa phần lớn những mặt hàng bán ra phần nhiều là những mặt hàng tồn đọng lâu ngày không bán được, do đó trước những lời tuyên truyền hết hơi hết sức của các thương gia, các "thượng đế " đều tỏ thái độ dửng dưng, thờ ơ.

Lory dùng "cách bán hàng ưu đãi kiểu dây chuyền" để tiêu thụ hàng hoá.

Một hôm vào lúc gần sáng, gió lạnh thấu xương bỗng đổ về vùng đồng bằng rộng lớn của bang Alaska nước Mỹ, khiến dân chúng thành phố Srilaka không kịp chuẩn bị, trong phút chốc chuyển từ khí hậu đêm thu mát mẻ sang mùa đông lạnh giá. Với ông chủ công ty bách hoá - Lory, tai hoạ do trời gây ra cũng khó tránh như tai nạn do người gây ra, cứ nghĩ đến những khó khăn chồng chất, hàng hoá tồn đọng chất cao như núi thì Lory ngày đêm không sao ăn ngon ngủ yên được. Gió lạnh đột ngột đến càng thêm khó khăn chồng chất cho Lory. Lúc 7 giờ sáng, khi ông ra khỏi cửa, bất giác rùng mình: không cần phải nói, hôm nay trời rét như thế này, cửa hàng sẽ còn vắng vẻ hơn mọi hôm.

Lory lên xe đi vòng qua cửa hàng của TakuTa, theo thói quen, liếc nhìn một lượt, cửa hàng này đã có thời gian cạnh tranh với cửa hàng Lory hơn 10 năm trời, hôm nay tình cảnh cũng chẳng hơn gì.

Cửa hàng TakuTa vẫn chưa mở cửa bán hàng, nhưng trước cửa đã treo một tấm bảng quảng cáo từ bao giờ, nội dung viết trên quảng cáo trước đây toàn bộ hàng đều được trừ chiết khấu 8% nay đã được thay bằng hàng chữ "Chăn len Tuyết sơn", mang lại ấm áp cho gia đình bạn - mỗi chiếc 40 đô la. "Thằng cha này xảo quyệt ranh ma thật!" Lory chửi thầm TakyTa, "nhân lúc này nó tăng giá đây!" Ông biết rằng, loại chăn này giá chỉ có 20 đô la. Hôm nay trời lạnh đột ngột nên TakuTa tăng giá lên.

Lory vỗ tay lên đầu mình, bỗng nghĩ về cửa hàng của mình vốn đang còn 5000 chiếc chăn như vậy, tại sao lại không nghĩ ra, đầu óc thật ngu muội xem ra mình đã tính toán sai lầm, đợt rét này là cơ hội khó có được.

Quả nhiên, cửa hàng vừa mở, khách hàng kéo đến mua không ngớt, họ đều đến để mua chăn len, chăn điện và các loại hàng chống lạnh khác.

Rõ ràng đây là cơ hội tốt để kiếm được nhiều tiền, nhưng Lory lại nghĩ đến những mặt hàng bán không được, nếu như không giải quyết hết những mặt hàng tồn đọng này thì việc kinh doanh của cửa hàng sẽ khó khăn.

Làm sao lợi dụng được cơ hội hiếm hoi này?

Tăng giá? Lory không thèm làm như vậy, ông ta không phải là tiểu nhân có tầm nhìn hẹp hòi nông cạn.

Mua một tặng một, nhân dịp này bán hết hàng tồn đọng? một ý nghĩ tuyệt hay nảy sinh trong đầu.

Hai giờ sau, tất cả khách hàng đến cửa hàng Srilaka đều nhìn thấy tấm bảng quảng cáo "Khách hàng hễ mua chăn len "tuyết sơn" đều được khấu trừ 8%, đồng thời còn được nhận thêm một thẻ ưu đãi mầu đỏ, có thẻ này khi đi mua hàng, có thể được ưu đãi khấu trừ 10%, lại có thể nhận được một tấm thẻ mầu xanh, khi đi mua hàng dùng 2 loại thẻ này có thể được khấu trừ 15%, mặt khác còn được một phiếu rút thăm trúng thưởng "Thượng đế

trung thực", người trúng thưởng có thể nhận được máy thu hình, tủ lạnh... của cửa hàng, nếu không trúng thưởng cũng vẫn được nhận món quà nhỏ trị giá từ 2 đến 5 đô la.

Cách làm này vừa mới được công bố, ngay lập tức đã kích thích được đông đảo khách đến mua hàng, trong chốc lát cửa hàng đông như cái chợ, chỗ nào cũng đông người chen chúc nhau vào mua hàng, chỉ chưa đến 2 tuần toàn bộ số hàng tồn đọng của Công ty Srilaka đã bán được hết.

Còn cửa hàng TakuTa, ngoài vài trăm chiếc chăn len bán được ngay hôm gió lạnh bất ngờ ập đến ra, việc kinh doanh không hề khởi sắc và cuối cùng vào một ngày đông giá lạnh đã phải đóng cửa không kèn không trống...

LỜI CUỐI SÁCH

Trong cuộc tìm kiếm sinh nhai, mỗi chúng ta đều phải đối mặt với những cuộc cạnh tranh ngày càng gay gắt, làm thế nào để nổi trội hơn trong số đông người cạnh tranh này? Làm thế nào để có được sự nghiệp phi phàm? Đây cũng là khát vọng của mỗi người có chí tiến thủ. Rõ ràng, cuộc chiến giành quyền lực cũng như chiến trường (chức trường như chiến trường), đây là cuộc chém giết nhau không thể nhìn thấy, đầy những thủ đoạn và hình thức khác nhau. Muốn giành được thắng lợi, bạn phải nắm vững một kỹ xảo sinh tồn cao siêu và phải có khả năng ứng biến thông minh và kế sách đối nhân xử thế hoàn mỹ. Cho dù bạn đang muốn mình trở thành tầng lớp "áo trắng cổ cồn" trổ hết tài năng nơi làm việc, hay muốn người lãnh đạo tài ba, hay một thương nhân giàu có, tôi nghĩ cuốn sách này sẽ cho bạn một số bài học.

Chúc những bạn đọc có chí hướng cao xa đều có thể vận dụng những tri thức này để đi đến đỉnh cao của sự thành công.

Trong quá trình biên soạn, cuốn sách có sử dụng một số tài liệu của các chuyên gia, xin chân thành cảm ơn.

Tháng 10- 2002